Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Budget des dépenses 2010 – 2011

Rapport sur les plans et les priorités

Table des matières

5 **Messages des ministres**

9 **Section 1 Survol du Ministère**

10 1.1 Raison d'être et responsabilités
11 1.2 Architecture des activités de programme
12 1.3 Sommaire de planification par résultat stratégique
16 1.4 Sommaire de la contribution de RHDCC au *Plan d'action économique du Canada*
18 1.5 Analyse des risques du Ministère
20 1.6 Contribution des priorités aux résultats stratégiques
24 1.7 Profil des dépenses
28 1.8 Crédits votés et législatifs figurant dans le Budget principal des dépenses

29 **Section II Analyse des activités de programme par résultat stratégique**

30 **2.1 Résultat stratégique ❶**
Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace
30 2.1.1 Activité de programme : Compétences et emploi
33 2.1.2 Activité de programme : Apprentissage

37 **2.2 Résultat stratégique ❷**
Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération
37 2.2.1 Activité de programme : Travail

39 **2.3 Résultat stratégique ❸**
Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités
39 2.3.1 Activité de programme : Sécurité du revenu
42 2.3.2 Activité de programme : Développement social

44 **2.4 Résultat stratégique ❹**
Excellence du service pour les Canadiens
44 2.4.1 Activité de programme : Service axé sur les citoyens
46 2.4.2 Activité de programme : Intégrité et traitement

49 **2.5 Services internes**

51 **Section III Renseignements supplémentaires**

52 3.1 Liste des tableaux de renseignements supplémentaires
53 3.2 Comptes à fins déterminées
60 3.3 Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*
62 3.4 Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants
63 3.5 Mandat législatif
64 3.6 Renvois à des sites Web

Messages des ministres

Message de la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

C'est avec plaisir que je présente le Rapport sur les plans et les priorités 2010–2011, dans lequel on donne les priorités du Ministère.

En s'inspirant du succès des mesures mises en place en 2009–2010, le Ministère continuera de jouer un rôle important dans la prestation des principaux éléments qui composent la deuxième année du *Plan d'action économique du Canada*. Ces mesures ciblées et limitées dans le temps offriront une aide au revenu aux personnes les plus durement touchées par la récession grâce à la prolongation des prestations de l'assurance-emploi. Nous continuerons également d'aider les Canadiennes et les Canadiens à acquérir les compétences et la formation dont ils auront besoin pour occuper les emplois de demain. Il est important de travailler en étroite collaboration avec les employeurs, les provinces et les territoires pour préparer les travailleurs canadiens à satisfaire aux demandes de compétences sur le marché du travail.

Mon ministère dessert plus de 32 millions de Canadiennes et Canadiens grâce à plus de 600 points de service et administre une panoplie de programmes et services pour aider la population et les familles. Le ralentissement économique a fait monter en flèche la demande du programme d'assurance-emploi et du Programme de travail partagé. Toutefois, à mesure que le Canada sortira de la récession, nous tâcherons de créer des emplois au moyen du *Plan d'action économique du Canada* et de faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens aient les compétences nécessaires pour occuper ces nouveaux emplois.

Face aux signes avant-coureurs encourageants mais inégaux d'une reprise à l'horizon, notre but est de donner aux Canadiennes et aux Canadiens les outils dont ils ont besoin pour tirer parti des emplois de demain, les aider à mener une vie plus productive et gratifiante et leur permettre de participer pleinement à la société canadienne.

L'honorable Diane Finley, C.P., députée
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

Message de la ministre du Travail

Le *Rapport sur les plans et les priorités* de 2010–2011 témoigne d'un engagement : nous assurer que tout milieu de travail régi par le gouvernement fédéral reste un cadre juste, sûr, productif et coopératif pour contribuer à la prospérité du Canada et au bien-être des travailleurs comme de leur famille.

Des milieux de travail bien dirigés et des relations stables entre les employeurs et les employés sont essentiels à la vigueur économique du Canada. Dans un contexte marqué par la transition rapide du monde du travail et les efforts déployés au pays pour poursuivre la reprise, le mandat et les activités du Programme du travail deviennent d'une pertinence encore plus grande pour les Canadiens et les Canadiennes. L'élaboration de stratégies proactives et préventives pour créer et maintenir des milieux de travail sains, qui évoluent sous le signe du succès, favoriser des relations de travail axées sur la coopération et trouver des moyens novateurs et efficaces d'offrir nos services à la population canadienne demeure notre priorité.

Nous continuerons de jouer un rôle de premier plan dans le redressement de l'économie canadienne, notamment par la prestation de services de médiation et de conciliation efficaces aux groupes intervenant dans les négociations collectives, et par l'application de mesures rapides pour éviter et résoudre les conflits de travail. Nous veillerons à ce que les milieux de travail canadiens restent à la fois concurrentiels et propices à l'intégration en misant sur la surveillance de la conformité aux lois et aux règlements touchant la santé et la sécurité et aux normes minimales de travail, ainsi que sur la mesure du rendement des employeurs régis par le gouvernement fédéral au chapitre de l'équité en matière d'emploi.

Par une collaboration étroite avec les employeurs, les syndicats, nos collègues provinciaux et territoriaux de même que nos partenaires internationaux, nous trouverons d'autres moyens inventifs d'appuyer les Canadiens, de favoriser la création de meilleurs milieux de travail et de défendre les valeurs canadiennes et les pratiques équitables en matière d'emploi à l'échelle internationale. Non seulement contribuerons-nous ainsi à la stabilité économique du pays, mais nous jetterons aussi les bases de la prospérité future du Canada.

L'honorable Lisa Raitt, C.P., députée
Ministre du Travail

Section I Survol du Ministère

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Introduction

Le Rapport sur les plans et les priorités est le principal document de planification et d'établissement des priorités de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC). Il constitue un survol du travail du Ministère, des défis qu'il doit relever, de ses dépenses planifiées et de ses résultats attendus.

1.1 Raison d'être et responsabilités

Ressources humaines et Développement des compétences Canada a pour mission de bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel, d'aider les Canadiennes et les Canadiens à faire les bons choix afin que leur vie soit plus productive et gratifiante, et d'améliorer leur qualité de vie. Pour remplir son mandat, le Ministère intervient dans trois secteurs d'activité : les programmes d'aide aux ressources humaines et au développement des compétences, le Programme du travail, et Service Canada.

Ensemble, les trois secteurs d'activité de RHDCC emploient plus de 27 000 personnes chargées d'administrer une multitude de programmes et services qui viennent en aide à la population canadienne à toutes les étapes de la vie, notamment :

- la Sécurité de la vieillesse;
- le Régime de pensions du Canada;
- l'assurance-emploi;
- le Programme canadien de prêts et de subventions aux étudiants;
- la Prestation nationale pour enfants;
- la Prestation universelle pour la garde d'enfants.

Ces avantages directs pour les Canadiennes et les Canadiens font partie du filet de sécurité sociale du Canada et représentent près de 95 % des dépenses du Ministère. Ils visent à assurer une sécurité du revenu de base aux personnes âgées, à venir en aide aux chômeurs, à aider les étudiants à financer leurs études postsecondaires, et à venir en aide aux parents de jeunes enfants, en particulier ceux des familles à revenu faible ou modeste.

RHDCC subventionne également des organisations et d'autres niveaux de gouvernement au moyen de programmes ciblés dans le marché du travail ou de développement social qui cherchent à améliorer la compétitivité du Canada, à procurer de meilleures chances aux populations vulnérables ou exclues, et à aider les Canadiennes et les Canadiens à faire preuve de résilience, à démontrer leurs compétences, et à s'adapter aux circonstances.

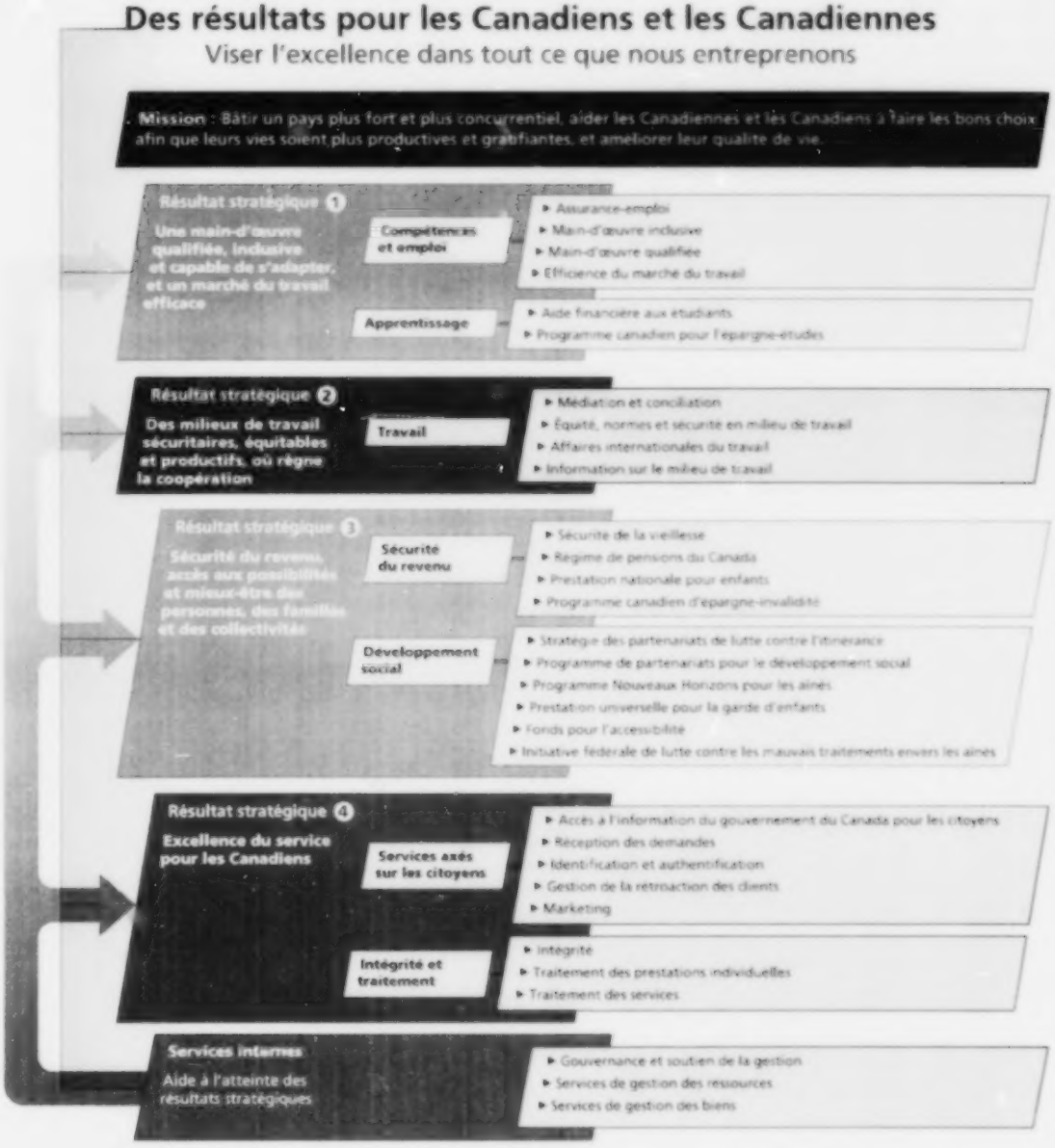
Grâce au Programme du travail, RHDCC est responsable des lois et des politiques du travail dans les milieux de travail de réglementation fédérale. Le Programme a pour mandat de promouvoir et de protéger la santé et la sécurité en milieu de travail, de même que les normes du travail, en facilitant des relations de travail constructives, en élaborant des options de politiques et de programmes liées à la main-d'œuvre en réponse à l'évolution du contexte social et économique, en produisant une information personnalisée sur les relations industrielles et les tendances observées en milieu de travail, en représentant le Canada au sein d'organismes internationaux qui s'occupent des enjeux du travail, et en négociant des accords de coopération dans le domaine du travail et des cadres coopératifs avec ses partenaires du libre-échange et ses nouveaux partenaires économiques.

Service Canada permet aux citoyens d'accéder aux programmes de RHDCC, de même qu'à d'autres programmes et services du gouvernement du Canada, dans plus de 600 points de service répartis sur l'ensemble du territoire. En plus des services en personne, Service Canada répond aux besoins des Canadiens sur Internet (**www.servicecanada.gc.ca**) et par téléphone au 1 800 O-Canada grâce à son réseau intégré de centres d'appel.

Dans le cadre de ses activités en 2010–2011, RHDCC continuera de jouer un rôle considérable dans la mise en place des principaux éléments qui composent la deuxième année du *Plan d'action économique du Canada* afin d'aider les citoyens et les employeurs à se sortir de la récession et à amorcer une reprise.

1.2 Architecture des activités de programme

Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Architecture des activités de programme



L'architecture des activités de programme (AAP) de RHDCC est une représentation des programmes offerts par RHDCC et des résultats (résultats stratégiques) qu'ils visent à procurer aux Canadiens. L'AAP contient par ailleurs une activité de programme pour les services internes du Ministère, ces derniers étant essentiels au soutien des résultats stratégiques de RHDCC.

1.3 Sommaire de planification par résultat stratégique

Résultat stratégique 1 **Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace**

Pour atteindre ce résultat stratégique, RHDCC aident les Canadiennes et les Canadiens à saisir les possibilités d'améliorer leurs compétences et leurs connaissances et de poursuivre, et de terminer, des études postsecondaires, puisque ces programmes :

- offrent un soutien temporaire du revenu à ceux qui cotisent au régime d'assurance-emploi pendant qu'ils se cherchent du travail;
- offrent des prêts et des bourses aux étudiants de niveau postsecondaire;
- encouragent les Canadiennes et les Canadiens à épargner en vue des études postsecondaires d'un enfant de moins de 18 ans;
- améliorent les possibilités de développement des compétences pour les Canadiens et les Canadiennes.

RHDCC facilite la participation à la population active en :

- réduisant les obstacles à la participation des groupes sous-représentés dans la population active, notamment les Autochtones, les travailleurs âgés, les jeunes et les personnes handicapées;
- réduisant les obstacles à la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre;
- produisant une information sur le marché du travail et les compétences pour la population actuelle et les nouveaux arrivants;
- améliorant la reconnaissance des titres de compétence étrangers.

Indicateurs de rendement	Objectifs
Ratio d'emploi (population de travailleurs en pourcentage de la population en âge de travailler) **Source :** Enquête sur la population active	72,9 %
Pourcentage de particuliers au chômage admissibles à recevoir des prestations parmi ceux qui avaient récemment vécu une cessation d'emploi et qui répondaient aux critères du régime d'AE **Source :** Statistique Canada	82,2 % (résultats de 2008)
Pourcentage de la population active canadienne (25 à 64 ans) ayant obtenu un titre de compétence de niveau postsecondaire **Source :** Enquête sur la population active	65,5 %
Classement du Canada parmi l'OCDE selon le pourcentage de sa population ayant des titres de compétence postsecondaires **Source :** OCDE	1re place parmi les pays de l'OCDE

Activité de programme	Dépenses projetées 2009–2010 (en millions de dollars)	Dépenses planifiées (en millions de dollars)			Alignement sur les résultats du gouvernement du Canada
		2010–2011	2011–2012	2012–2013	
Compétences et emploi	24436,0	24794,4	22440,7	21391,7	Sécurité du revenu et emploi pour les Canadiens
Apprentissage	2382,4	2493,5	2373,7	2305,9	Économie novatrice et axée sur le savoir
Total	**26818,4**	**27287,9**	**24814,4**	**23697,6**	

Résultat stratégique 2 — Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération

Pour atteindre ce résultat stratégique, RHDCC, par l'intermédiaire du Programme du travail :

- élabore des options novatrices de programmes et de politiques en réaction à l'évolution du marché du travail et des relations employeur-employé;
- recueille, analyse et diffuse de l'information sur les développements dans les négociations collectives, le droit du travail et les tendances dans les milieux de travail au Canada;
- offre des services de médiation et de conciliation aux employeurs assujettis à la réglementation fédérale et aux syndicats qui prennent part à des négociations collectives dont les enjeux sont élevés;
- impose l'observation des normes du travail et des normes de santé et sécurité au travail, telles que définies dans le *Code canadien du travail*, dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale;
- offre des outils et des conseils favorisant l'équité en matière d'emploi et la diversité en milieu de travail;
- offre des services de prévention des incendies dans les immeubles fédéraux et les réserves;
- administre les demandes d'indemnisation des accidentés du travail soumises par les employés du secteur public fédéral;
- supervise le Programme de protection des salariés;
- explore la modernisation des lois et règlements;
- gère les relations fédérales-provinciales-territoriales entre les ministères responsables du Travail au Canada;
- gère la participation du Canada aux forums internationaux sur le travail;
- négocie et met en œuvre des accords de coopération dans le domaine du travail et des cadres de coopération dans le contexte de négociations de libre-échange pour faire avancer les intérêts et les valeurs du Canada à l'étranger.

Indicateurs de rendement	Objectifs
Pourcentage des conflits de négociations collectives réglés en vertu de la partie I (relations industrielles) du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail **Source :** Données administratives	90 %
Pourcentage de plaintes pour congédiement injuste réglées par les inspecteurs en vertu de la partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail* **Source :** Données administratives	75 %
Pourcentage des sommes recueillies par rapport au montant jugé dû dans le cadre des plaintes déposées en vertu de la partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail* (à l'exception des plaintes pour congédiement injuste) **Source :** Données administratives	75 %
Variation annuelle en pourcentage du taux d'heures perdues en raison de blessures et de décès dans les secteurs de compétence fédérale jugés à risque élevé **Source :** Données administratives	Baisse de 15 % en cinq ans (2009–2013)

Activité de programme	Dépenses projetées 2009–2010 (en millions de dollars)	Dépenses planifiées (en millions de dollars)			Alignement sur les résultats du gouvernement du Canada
		2010–2011	2011–2012	2012–2013	
Travail	274,2	300,5	308,7	318,8	Un marché du travail équitable et sécuritaire
Total	**274,2**	**300,5**	**308,7**	**318,8**	

Résultat stratégique 3 — Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

Pour atteindre ce résultat stratégique, RHDCC en établissant des politiques le concernant, administre le système de pension public du Canada, qui englobe les pensions de retraite, les pensions de survivant et les prestations d'invalidité, par l'intermédiaire du Régime de pensions du Canada, de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti. RHDCC administre et régit également à l'aide de politiques les prestations versées dans le cadre de programmes comme la Prestation nationale pour enfants et la Prestation universelle pour la garde d'enfants, tandis que le Programme canadien pour l'épargne-invalidité permet aux Canadiennes et Canadiens handicapés et à leur famille d'épargner pour l'avenir. RHDCC est également le ministère fédéral responsable de l'adoption internationale au Canada. Par l'intermédiaire du Bureau de la condition des personnes handicapées, RHDCC coordonne les efforts déployés par le gouvernement du Canada pour promouvoir la pleine participation des Canadiennes et Canadiens handicapés à des programmes d'apprentissage, au marché du travail et à la vie communautaire.

Le Ministère s'est associé à des partenaires pour améliorer l'accès aux possibilités et le mieux-être des particuliers, des familles et des communautés en mettant sur pied des politiques et des programmes pour appuyer :

- les particuliers et les familles sans abri et les personnes à risque d'itinérance;
- les enfants et les familles;
- la sensibilisation à la violence à l'égard des aînés;
- les personnes âgées;
- les communautés;
- les personnes handicapées.

Indicateur de rendement	Objectif
Pourcentage de la population capable d'acheter des biens et services correspondant à un niveau de vie modeste au Canada d'après la Mesure du panier de consommation (MPC)[a]	89,9 %
Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2007	

Activité de programme	Dépenses projetées 2009–2010 (en millions de dollars)	Dépenses planifiées (en millions de dollars)			Alignement sur les résultats du gouvernement du Canada
		2010–2011	2011–2012	2012–2013	
Sécurité du revenu	65 728,8	68 843,1	72 544,4	76 553,8	Sécurité du revenu et emploi pour la population canadienne
Développement social	2 800,2	2 862,6	2 733,7	2 770,7	Société diversifiée faisant la promotion de la dualité linguistique et de l'inclusion sociale
Total	**68 529,0**	**71 705,7**	**75 278,1**	**79 324,5**	

[a] La MPC est une mesure de faible revenu fondée sur le coût d'un panier de biens et services en particulier. La MPC mesure l'incidence, l'ampleur et la persistance du faible revenu à l'échelle nationale pour les principaux groupes d'âge, et les deux sexes, et pour les cinq groupes de personnes à risque de persistance d'un faible revenu (parents seuls; personnes seules de 45 à 64 ans; personnes ayant un handicap qui limite leurs possibilités de travailler, immigrants récents; et Autochtones au Canada habitant en dehors des réserves).

Résultat stratégique 4 Excellence du service pour les Canadiens

Pour atteindre ce résultat stratégique, RHDCC, par l'intermédiaire de Service Canada, relie les Canadiennes et les Canadiens à une panoplie de programmes et services offerts par le gouvernement du Canada. Grâce à son réseau de bureaux et de mécanismes de prestation de services, il aide la population à se renseigner sur les programmes et les services du gouvernement du Canada, à déposer une demande dans le cadre des programmes nationaux gérés par RHDCC, comme la Sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada, ou l'Assurance-emploi, et à accéder aux services administrés au nom de partenaires comme les Services d'agents réceptionnaires de demandes de passeport.

Les citoyens profitent constamment d'une expérience positive et efficace, abordable et équitable. Le lien que crée Service Canada avec les Canadiennes et les Canadiens représente des possibilités de mobilisation positive, de dialogue et de mise à profit des commentaires reçus pour qu'on puisse faire en sorte que l'orientation des politiques, l'élaboration des programmes et la prestation des services demeurent adaptés aux attentes et aux besoins changeants.

Indicateurs de rendement[a]	Objectifs
Pourcentage de clients dont les attentes de services sont satisfaites **Source :** Données administratives	Les pourcentages réels seront indiqués dans le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) 2010-2011
Pourcentage d'organismes partenaires dont les attentes de services ont été satisfaites **Source :** Données administratives	Les pourcentages réels seront indiqués dans le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) 2010-2011

Activité de programme	Dépenses projetées 2009–2010 (en millions de dollars)	Dépenses planifiées (en millions de dollars)			Alignement sur les résultats du gouvernement du Canada
		2010–2011	2011–2012	2012–2013	
Service axé sur le citoyen	536,6	556,0	520,2	519,2	Affaires gouvernementales
Intégrité et traitement	755,5	738,3	577,9	576,2	Affaires gouvernementales
Total	**1 292,1**	**1 294,3**	**1 098,1**	**1 095,4**	

[a] Le Ministère procède à la révision de ses indicateurs de rendement pour l'excellence du service afin de refléter les nouveaux moyens de soutenir l'amélioration continue de la qualité des services offerts aux Canadiennes et aux Canadiens. Voir l'activité de programme : Services axés sur les citoyens à la section 2.4.1 pour connaître les indicateurs de la satisfaction globale de la clientèle dont on faisait mention au niveau des résultats stratégiques au cours des années antérieures.

1.4 Sommaire de la contribution de RHDCC au *Plan d'action économique du Canada*

Dans le cadre du Budget de 2009, le gouvernement du Canada a mis sur pied le *Plan d'action économique du Canada*, qui prévoyait des investissements financiers supplémentaires et l'entrée en vigueur de nouveaux programmes pour aider les Canadiens pendant la récession et les aider à développer les compétences nécessaires pour prospérer une fois la reprise économique amorcée. En 2010–2011, RHDCC contribuera aux mesures ci-après dans le *Plan d'action économique du Canada* :

- Prolongement de cinq semaines de la période de prestations d'assurance-emploi.
- Aide à la transition de carrière : prolongement de la période de prestations d'assurance-emploi jusqu'à concurrence de deux ans pour les travailleurs de longue date qui suivent une formation à long terme; autoriser un accès anticipé aux prestations d'AE aux travailleurs qui ont reçu une indemnité de départ s'ils en utilisent une partie ou la totalité pour financer leur formation ou la mise à niveau de leurs compétences.
- Prolongement de la durée des ententes de travail partagé d'un maximum de 14 semaines jusqu'à concurrence d'un an et assouplissement des critères d'admissibilité et rationalisation des processus de demande. Ces ententes visent à aider les sociétés aux prises avec un ralentissement temporaire de leurs affaires à éviter de mettre des travailleurs à pied en offrant des prestations d'AE aux employés qui acceptent de travailler un moins grand nombre d'heures par semaine pendant que la situation économique de l'employeur se rétablit.
- Expansion du Programme de protection des salariés pour couvrir les primes de séparation et les indemnités de départ dues aux travailleurs admissibles lorsque leur employeur ne peut leur payer en raison d'une faillite.
- Augmentation du financement consacré à la formation offerte par les provinces et territoires dans le cadre d'ententes sur le développement du marché du travail par l'intermédiaire du régime d'assurance-emploi.
- Investissement dans le Fonds de transition et de formation stratégique, administré dans le cadre des Ententes sur le marché du travail, pour soutenir les initiatives provinciales et territoriales qui aident les travailleurs des communautés et des secteurs touchés par la récession à se recycler pour conserver leur emploi ou décrocher un nouvel emploi, indépendamment de leur admissibilité à l'assurance-emploi.
- Financement supplémentaire dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse (Emplois d'été Canada) sur deux ans pour aider les jeunes Canadiens à se trouver un emploi d'été.
- Mise en œuvre des subventions versées aux organismes YMCA et YWCA pour leur permettre d'offrir des stages aux jeunes, permettre aux jeunes chômeurs d'effectuer un stage dans un organisme communautaire et sans but lucratif dans le cadre de projets environnementaux.
- Élargissement de l'admissibilité et majoration du financement de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, qui offre des services d'aide à l'emploi, de formation ou d'expérience de travail aux travailleurs âgés (55 à 64 ans) dans les communautés vulnérables.
- Maintien de la mise en œuvre de la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti pour offrir un incitatif supplémentaire aux Canadiennes et Canadiens afin qu'ils prennent part à un programme de formation par l'apprentissage et le terminent.
- Amélioration du cadre pancanadien de reconnaissance des titres de compétence étrangers en partenariat avec les provinces et les territoires.
- Mise en œuvre des projets du Fonds du Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones pour aider les Autochtones à acquérir des compétences et à recevoir une formation pour améliorer leurs perspectives dans le marché du travail.
- Maintien des taux de cotisation à l'assurance-emploi à leurs niveaux actuels jusqu'à la fin de 2010.
- Le Fond d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones appuiera les initiatives à court terme spéciales conçues pour aider les Autochtones à obtenir les compétences particulières dont ils ont besoin pour tirer parti des perspectives économiques, notamment celles générées par le *Plan d'action économique du Canada*.

De plus, RHDCC mettra en place une loi intitulée *L'équité pour les travailleurs indépendants* afin d'offrir, par l'intermédiaire de l'assurance-emploi, des prestations de maternité, des prestations parentales ou d'adoption, des prestations de maladie et de soignant aux travailleurs indépendants canadiens de façon volontaire, et le prolongement de la période de prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date.

En 2010–2011, RHDCC terminera la deuxième année du *Plan d'action économique du Canada*, dont un grand nombre de mesures sont ciblées et prendront fin le 31 mars 2011. Pour en savoir davantage sur le *Plan d'action économique du Canada*, consultez le site Web suivant : **http://www.actionplan.gc.ca/fra/index.asp**.

Financement en vertu du *Plan d'action économique du Canada*

	(en millions de dollars)	
Initiative	**2010–2011**	**2011–2012**
Durée de l'AE (5 semaines de plus)	575	
Travail partage	100	
Prolongement de l'incitatif à la formation par l'AE	40	
Programme de protection des salariés[a]	25	25
Programmes de formation de l'AE (augmentation du financement des EMT)	500	
Fonds de transition et de formation stratégique	250	
Initiative ciblée pour les travailleurs âgés	20	20
Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti[a]	40	40
Emplois d'été Canada	10	
Reconnaissance des titres de compétence étrangers[b]	25	25
Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones	60	20
Fonds de transition pour les compétences et la formation des Autochtones	50	
Sous-total	**1695**	**130**
Gel du taux de cotisation à l'AE (exclu des niveaux de référence du Ministère)	1631	
Total	**3326**	**130**

[a] Financement permanent

[b] Fonds partagés entre RHDCC et Citoyenneté et Immigration Canada pour élaborer et instaurer le Cadre pancanadien de reconnaissance des titres de compétence étrangers.

1.5 Analyse des risques du Ministère

Contexte

Le ralentissement économique qui s'est amorcé en 2008 continue d'avoir des effets sur un grand nombre de Canadiennes et Canadiens. Le gouvernement du Canada est intervenu en mettant sur pied le *Plan d'action économique du Canada* dans le cadre du Budget de 2009 afin d'aider les Canadiennes et les Canadiens en cette période de difficulté économique. Un an plus tard, l'économie recommence à croître, mais on se pose toujours des questions sur la force et la durabilité de cette reprise. D'ailleurs, on craint la persistance du chômage et l'effet à long terme de la récession sur les populations vulnérables. On ne sait toujours pas avec certitude quel sera le niveau de demande des programmes et services du Ministère en 2010–2011, ni quelles seront les modifications potentielles à apporter aux programmes et aux politiques pour répondre aux besoins à long terme des Canadiennes et Canadiens. La priorité qu'a accordée le Ministère à la satisfaction de leurs besoins pendant la récession doit être complétée par l'aide à la population à se préparer activement au marché du travail de demain et à la concurrence de plus en plus forte de l'économie mondiale.

Dans un contexte comme celui-ci, le Ministère doit réduire l'incidence des risques suivants.

Démographie et perfectionnement des compétences des employés

Comme le reste de la population canadienne, l'effectif du Ministère vieillit. Au même moment, le taux de roulement demeure élevé, ce qui met en péril la capacité du Ministère de maintenir la capacité de son effectif. Étant donné ces tendances, on exerce de plus en plus de pressions pour gérer le renouvellement et le changement organisationnels d'une manière plus systématique. Pour répondre à ces demandes, RHDCC cherche à créer un milieu de travail sain et habilitant caractérisé par un haut niveau de leadership des cadres et des gestionnaires. À cette fin, il faudra développer les compétences des employés, créer un contexte qui facilite l'autonomie et l'engagement des employés, encourager la créativité, l'innovation et les politiques, programmes et services axés sur l'avenir, et renforcer l'infrastructure de gestion financière et de personnel sur laquelle repose l'organisation.

Infrastructure de technologie de l'information (TI)

Le vieillissement de l'infrastructure technologique de RHDCC limite la capacité du Ministère de mettre en place de nouvelles approches novatrices pour les processus administratifs. L'augmentation de la demande de services au Ministère en raison de la récession exerce une pression supplémentaire sur ses systèmes de traitement et de fonctionnement. En outre, il est nécessaire de réaffecter plus de ressources afin de disposer d'une capacité de reprise suffisante à la suite d'interruptions de service étant donné la nature et l'âge des systèmes essentiels.

Une partie des applications et des systèmes essentiels du Ministère reposent sur de vieilles technologies et techniques de développement – les étudiants qui décrochent aujourd'hui un diplôme en informatique risquent de ne pas avoir les compétences pour travailler avec cette technologie. C'est donc le recrutement d'employés qui écope. Le coût de maintien en poste de travailleurs spécialisés augmente en raison des pénuries de travailleurs ayant ces compétences particulières, et bon nombre d'employés d'expérience prendront bientôt leur retraite. RHDCC s'est doté d'une vision et d'un plan de technologie de l'information pour remédier aux problèmes liés à ces risques au cours des trois prochaines années. Au moyen d'un programme de rafraîchissement de la TI et d'une initiative de renouvellement de la GI TI qui viseront principalement à remplacer certaines de ses anciennes applications, le Ministère se dotera de nouvelles applications logicielles modernes au fur et à mesure qu'il aura accès aux ressources.

Prestation de services

Le ralentissement économique a entraîné une forte hausse du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi, de travail partagé et d'autres programmes. Le maintien de la charge de travail en première ligne demeurera un défi à relever du côté des opérations de la prestation de services au Ministère. En 2010–2011, le Ministère s'attend à ce que la forte demande de services de base soit maintenue. Les

tendances démographiques à long terme projettent une croissance continue de la demande de services liées à la Sécurité de la vieillesse et au Régime de pensions du Canada. De plus, les modifications prochaines qui permettront notamment aux travailleurs indépendants de recevoir certaines prestations de l'assurance-emploi exigeront l'élaboration de nouveaux processus administratifs et la formation d'employés.

Pour réduire les risques créés par ces demandes de services, le Ministère a déjà mis en place une stratégie globale. Le Ministère a optimisé ses opérations de traitement et de prestation de services partout au Canada, a augmenté le nombre d'employés, prolongé les heures de service des centres d'appel et amélioré les services qu'il offre sur Internet pour offrir un meilleur libre-service à la population.

La plupart des engagements reliés aux programmes temporaires dans le cadre du *Plan d'action économique du Canada* viendront à échéance le 31 mars 2011. Le Ministère élaborera une stratégie claire pour gérer l'élimination progressive de ces mesures de financement temporaires pour veiller à ce que la transition se fasse le plus facilement possible, notamment du côté de l'effectif, c'est-à-dire des travailleurs temporaires embauchés pour effectuer du travail supplémentaire à l'AE.

1.6 Contribution des priorités aux résultats stratégiques

Priorités opérationnelles	Description
Soutenir les besoins changeants des travailleurs et employeurs canadiens.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** RHDCC joue un rôle crucial dans le *Plan d'action économique du Canada* et les objectifs stratégiques du gouvernement du Canada pour bâtir un effectif pour l'avenir. L'amélioration de la position concurrentielle du Canada à long terme dépendra de sa capacité de réussir à créer un effectif scolarisé, talentueux et souple. RHDCC joue un rôle essentiel et mandaté dans l'amélioration des possibilités d'apprentissage en aidant les Canadiens à financer leurs études postsecondaires. **Lien avec les résultats stratégiques** **Résultat stratégique 1** Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace. **Plans pour satisfaire à cette priorité** • Renforcer les mesures de l'assurance-emploi (AE) pour aider les travailleurs canadiens dans un contexte où le taux de chômage demeure élevé, notamment en apportant des modifications au régime d'AE pour que les travailleurs indépendants aient accès aux prestations spéciales. • Administrer les programmes et services de base liés aux études postsecondaires. • Aider les travailleurs vulnérables (y compris les personnes handicapées, les jeunes, les Autochtones et les immigrants récents) et les travailleurs en transition à être actifs dans le marché du travail et à se trouver un emploi. • Améliorer les programmes et services liés aux études postsecondaires en complétant les initiatives annoncées dans les budgets de 2008 et 2009. • Renforcer les partenariats avec les employeurs, les provinces et les territoires pour améliorer le niveau de préparation des travailleurs canadiens afin qu'ils puissent répondre à la demande de compétences dans le marché du travail. • Mettre en œuvre le cadre de reconnaissance des titres de compétence étrangers et améliorer la diffusion de l'information sur le marché du travail.
Aider les travailleurs et les employeurs canadiens à maintenir la sécurité, l'équité et la productivité dans les milieux de travail, et favoriser des relations de travail coopératives.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** Le milieu de travail est l'endroit où se génère la richesse du Canada et où les Canadiennes et les Canadiens passent une partie considérable de leur journée. Il est donc important de faire en sorte que les milieux de travail soient sécuritaires, équitables et productifs et à ce que les relations de travail soient coopératives pour qu'on puisse maintenir le mieux-être des particuliers, assurer le succès des entreprises, et maintenir le rendement de l'économie du Canada. Pour les particuliers, le fait d'œuvrer dans un milieu de travail sécuritaire et équitable et d'avoir le droit de faire connaître ses inquiétudes et de résoudre une mésentente avec l'employeur fait toute une différence dans la qualité de vie. Pour les entreprises canadiennes, le fait d'avoir des règles de base claires pour les relations employeur-employé et de compter sur une main-d'œuvre motivée et en bonne santé fait toute une différence du côté de la rentabilité.

(À suivre)

(Suite)

Priorités opérationnelles	Description
	Lien avec les résultats stratégiques **Résultat stratégique ❷** Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération. **Plans pour satisfaire à cette priorité** • Administrer efficacement les programmes et services qui lui sont confiés en accordant une attention particulière aux effets de l'incertitude économique continue sur les employeurs et les travailleurs. • Concevoir et mettre en place des stratégies qui répondent aux développements observés dans la main-d'œuvre canadienne et internationale. • Mettre en place les décisions qui découleront de l'examen stratégique du Programme du travail.
Assurer la sécurité du revenu et l'accès aux possibilités, et soutenir le mieux-être des personnes, des familles et des collectivités.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** La sécurité du revenu est essentielle à la qualité de vie et au mieux-être des Canadiennes et Canadiens. La conjoncture actuelle, le vieillissement de la population canadienne et d'autres changements démographiques imposent de nouveaux obstacles au Ministère. Dans ce contexte, il faut examiner les mesures de sécurité du revenu pour veiller à ce qu'elles répondent aux besoins de la population aujourd'hui et demain. Le Ministère s'occupe de l'élaboration et de l'administration des politiques et des programmes sociaux qui aident les Canadiennes et les Canadiens ayant des difficultés sur le plan social à accéder aux mesures d'aide, aux connaissances et aux ressources dont ils ont besoin pour maintenir leur mieux-être et faciliter leur pleine participation à la société. **Lien avec les résultats stratégiques** **Résultat stratégique ❸** Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités. **Plans pour satisfaire à cette priorité** • Élaborer des politiques de programmes et négocier des accords internationaux et intergouvernementaux pour gérer les programmes législatifs de la sécurité du revenu, notamment le Régime de pensions du Canada (RPC), la Sécurité de la vieillesse (SV), le Programme canadien pour l'épargne-invalidité (PCEI) et la Prestation nationale pour enfants (PNE). • Examiner et moderniser la conception et la prestation du RPC et de la SV pour répondre aux besoins changeants des Canadiennes et Canadiens et de leur famille. • Élaborer et gérer les politiques de programmes, la conception et la prestation, de même que négocier et maintenir des accords intergouvernementaux sur les mesures de développement social, notamment la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance (SPLI), le Programme de partenariats pour le développement social (PPDS), le Fonds d'accessibilité (FA), le programme Nouveaux Horizons pour les aînés (PNHA), l'Initiative fédérale contre les mauvais traitements envers les aînés et la Prestation universelle pour la garde d'enfants (PUGE).

(À suivre)

(Suite et fin)

Priorités opérationnelles	Description
Soutien de la prestation d'information, de programmes et de services gouvernementaux de qualité.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** Le Ministère joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre réussie du *Plan d'action économique du Canada* en élaborant et en exécutant des mesures budgétaires relatives aux travailleurs dont il est responsable (p. ex., assurance-emploi, formation, développement des compétences). Au même moment, RHDCC doit prévoir et respecter les besoins de services aux citoyens dans d'autres programmes de base (p. ex., RPC et SV) et services administrés au nom d'autres partenaires gouvernementaux. **Lien avec les résultats stratégiques** **Résultat stratégique ❶** Excellence du service pour les Canadiens. **Résultat stratégique ❷** Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace. **Résultat stratégique ❸** Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération. **Résultat stratégique ❹** Sécurité du revenu, accès aux possibilités, et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités. **Plans pour satisfaire à cette priorité** • Mettre en œuvre les stratèges et les plans de prestation de services du Ministère pour sortir de la crise économique, et favoriser la reprise économique et répondre aux nouveaux besoins des citoyens à court et à moyen termes. • Bien administrer les programmes de base du Ministère, les programmes des autres ministères, et donner un accès public à l'information, aux programmes et aux services du gouvernement du Canada. • Mettre en œuvre des approches intégrées à la prestation de services en modes multiples pour répondre aux besoins changeants de la population, et ce, de façon complète, abordable et cohérente. • Protéger l'intégrité des programmes de prestations, des services et des renseignements personnels à l'aide de processus et de pratiques de gestion plus efficaces et fondés sur le risque.

Priorité de gestion	Description
Continuer d'améliorer la transparence et l'excellence en gestion au Ministère.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** RHDCC s'est engagé à améliorer la gestion financière, l'intégrité, la gestion de personnel et l'infrastructure du Ministère pour réduire et atténuer les risques pour le Ministère et améliorer l'efficience et l'efficacité de ses services internes. **Lien avec les résultats stratégiques** **Services internes** Aide à l'atteinte des résultats stratégiques. **Plans pour satisfaire à cette priorité** • Renouveler la gestion financière du portefeuille et faire avancer la gestion d'entreprise dans les investissements, l'aménagement des locaux et les achats en élaborant les plans budgétaires et d'investissement de RHDCC et une stratégie financière à l'appui, et renforcer les processus d'achat et budgétaires du Ministère, et ses principes de prévisions financières. • Faire avancer les initiatives modernes de gestion de personnel en : - élaborant un cadre de politiques de ressources humaines pour mieux refléter les nouvelles exigences en vertu de la composante Gestion de personnel du Cadre de responsabilisation de gestion et en soutenant les responsabilités de ressources humaines de la sous-ministre; - élaborant une stratégie pour mettre à jour le Système de ressources d'entreprises du Ministère; - continuant de soutenir les priorités gouvernementales de renouvellement de la fonction publique. • Renforcer la viabilité de la capacité, des infrastructures et des systèmes habilitants de GI/TI du portefeuille en mettant en place une stratégie technologique et un plan qui répondent aux besoins fonctionnels actuels et nouveaux en les accompagnant de solutions modernes technologiques pour mieux servir les clients internes et externes. • Renforcer les approches de RHDCC envers les services internes d'intégrité et de sécurité dans les domaines des valeurs et de l'éthique, de la divulgation interne, de la sécurité du Ministère, de la continuité des opérations, de la gestion des renseignements personnels, et de l'administration des subventions et contributions en : - élaborant un programme de sécurité à RHDCC, notamment une directive sur la gestion de la continuité des opérations; - élaborant et mettant en place un plan de valeurs et d'éthique et de sensibilisation à la divulgation interne dans les bureaux régionaux et locaux de partout au Canada; - élaborant un code de déontologie à RHDCC qui s'appliquera à tous les employés.

1.7 Profil des dépenses

En 2010–2011, le Ministère prévoit consacrer plus de 102,1 millions de dollars aux programmes et services. Sur cette somme, 96,2 milliards de dollars sont versés directement aux Canadiennes et aux Canadiens au moyen des programmes de paiements de transfert, comme l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Prestation universelle pour la garde d'enfants, la Sécurité de la vieillesse, de même que des prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

La diminution des équivalents temps plein en 2011–2012 par rapport à 2010–2011 est principalement attribuable aux ressources temporaires prévues en 2010–2011 pour faire face au volume accru de demandes d'assurance-emploi en raison de la récession.

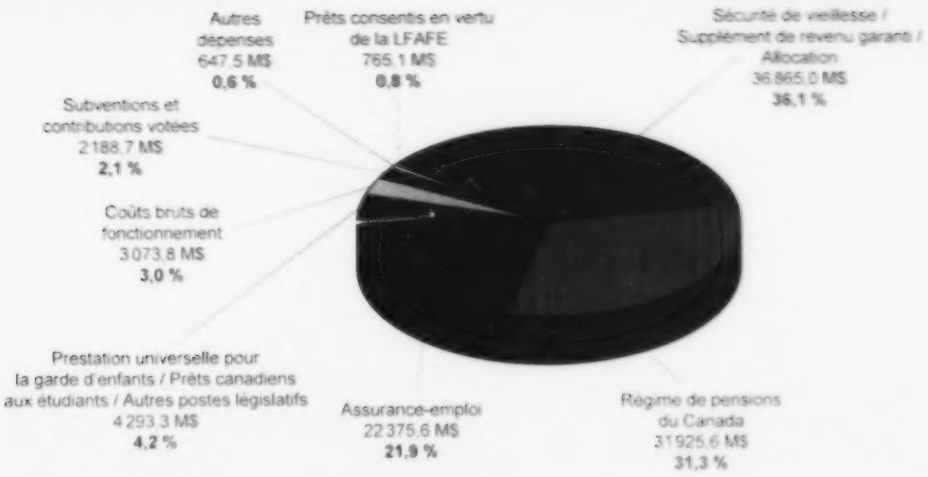
Ressources financières

	2010–2011	2011–2012	2012–2013
(en millions de dollars)	102 134,6	102 882,4	105 796,1

Ressources humaines

	2010–2011	2011–2012	2012–2013
Équivalents temps plein (ETP)	27 457	23 975	23 899

Total consolidé 102 134,6 M$



Ressources humaines et Développement des compétences Canada – Dépenses brutes (en millions de dollars)

Budgétaire		
Coûts nets de fonctionnement		1 120,7
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes :		
Régime de pensions du Canada	256,4	
Compte d'assurance-emploi (a.-e.)	1 573,6	
Indemnisation des accidentés du travail	117,5	
Autres ministères	5,6	1 953,1
Coûts bruts de fonctionnement		3 073,8
Subventions et contributions non législatives		2 188,7
Total des dépenses brutes		**5 262,5**
Autres – Indemnisation des accidentés et coûts et montants recouvrés du Compte d'a.-e. et du RPC		647,5
Non Budgétaire		
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants (LFAFE)*		765,1

Paiements de transfert législatifs (en millions de dollars)

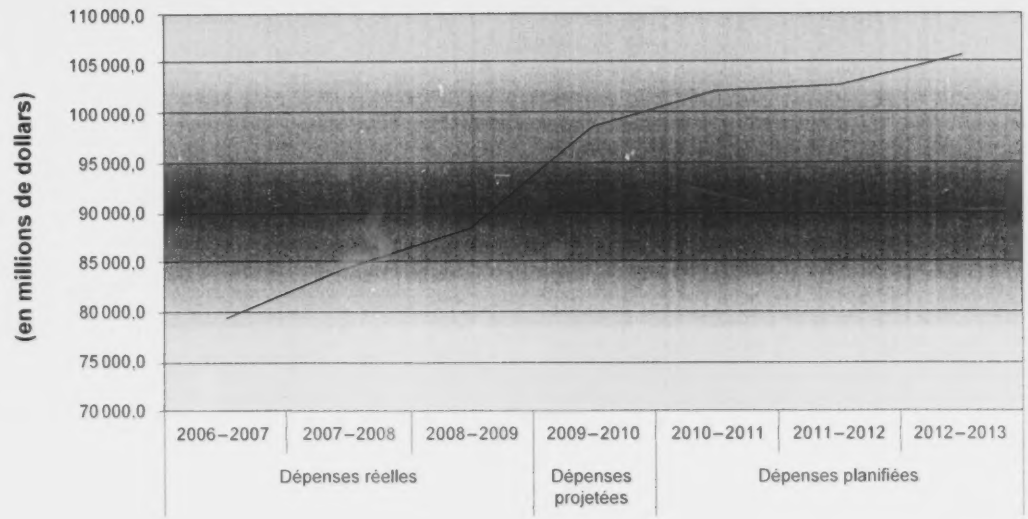
Subventions et contributions		
Programme de la Sécurité de la vieillesse		28 048,0
Supplément de revenu garanti		8 257,0
Allocations		560,0
Autres paiements législatifs :		
Prestation universelle pour la garde d'enfants	2 594,0	
Prêts canadiens aux étudiants	932,1	
Subvention canadienne pour l'épargne-études	587,0	
Bon d'études canadien	64,0	
Régime enregistré d'épargne-invalidité	15,9	
Programme de protection des salariés	56,2	4 249,2
Sous-total		**41 114,2**
Prestations du Régime de pensions du Canada		31 925,6
Prestations d'assurance-emploi		
Partie I	19 751,0	
Partie II	2 624,6	22 375,6
Autres comptes à fins déterminées		44,1[a]
Total des paiements de transfert législatifs		**95 459,5**

[a] Ce montant comprend les paiements relatifs aux Comptes des rentes sur l'État, au Fonds d'assurance de la fonction publique et au Fond de bourse d'excellence de la Fondation canadienne des bourses d'études du Millénaire.

Le graphique ci-après illustre la tendance de dépenses que suit Ressources humaines et Développement des compétences Canada de 2006–2007 à 2012–2013. Pour l'exercice 2010–2011, Ressources humaines et Développement des compétences Canada prévoit dépenser environ 102 G$ pour obtenir les résultats attendus de ses activités de programme.

Pour les périodes de 2006–2007 à 2009–2010, les dépenses totales comprennent l'affectation de crédits parlementaires et les sources de revenus, le Budget principal des dépenses, et le Budget supplémentaire des dépenses. Pour les périodes de 2010–2011 à 2012–2013, les dépenses totales correspondent aux dépenses planifiées.

Tendances des dépenses



Dépenses totales consolidées (en millions de dollars)

Dépenses réelles			Dépenses projetées	Dépenses prévues		
2006–2007	2007–2008	2008–2009	2009–2010	2010–2011	2011–2012	2012–2013
79225,1	84504,4	88264,2	98537,7	102134,6	102882,4	105796,1

De 2006–2007 à 2007–2008, l'augmentation des dépenses réelles s'explique principalement par un paiement ponctuel qui a servi à la mise en œuvre de la Convention de règlement relative aux pensionnats indiens pour 2007–2008 (1,9 milliard de dollars), ainsi qu'aux augmentations des paiements législatifs liés à la Sécurité de la vieillesse (1,7 milliard de dollars) et au Régime de pensions du Canada (1,4 milliard de dollars).

De 2007–2008 à 2008–2009, l'augmentation des dépenses réelles de près de 3,8 milliards de dollars s'explique principalement par une augmentation de 2,0 milliards de dollars des coûts de l'assurance-emploi et une autre de 1,6 milliard de dollars des coûts du Régime de pensions du Canada.

Des dépenses réelles de 2008–2009 aux dépenses projetées de 2009–2010, l'augmentation de plus de 10 milliards de dollars s'explique principalement par la hausse de 6,1 milliards de dollars des coûts de l'assurance-emploi, surtout pour des mesures liées au Plan d'action économique du Canada, de 1,5 milliard de dollars des coûts liés au Régime de pensions du Canada, de 1,8 milliard de dollars des paiements de prestations de la Sécurité de la vieillesse et de 0,4 milliard de dollars sous la forme de subventions et contributions, surtout pour des mesures annoncées dans le Plan d'action économique du Canada.

L'augmentation des dépenses prévues s'explique par les changements apportés aux taux moyens de paiement et de population de la Sécurité de la vieillesse, ainsi qu'à l'augmentation des prestations du Régime de pensions du Canada qui sont le reflet des prévisions de la population cliente et des paiements de prestations moyens.

1.8 Crédits votés et législatifs figurant dans le Budget principal des dépenses

Crédits votés et législatifs figurant dans le Budget principal des dépenses

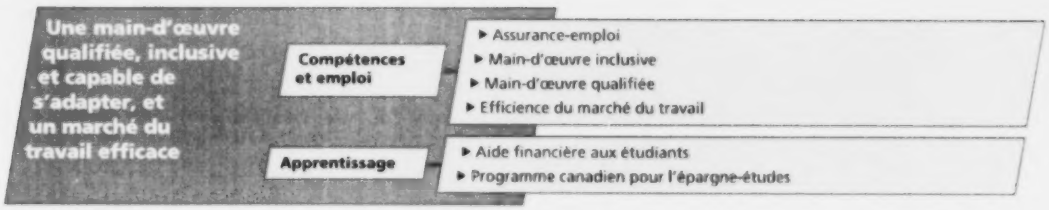
N° du poste voté ou législatif (L)	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif (en millions de dollars)	2009–2010 Budget principal des dépenses	2010–2011 Budget principal des dépenses
1	Dépenses de fonctionnement	586,9	702,3
5	Subventions et contributions	1 443,5	2 137,5
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	221,3	241,3
(L)	Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences - Traitement et allocation pour automobile	0,1	0,1
(L)	Ministre du Travail - Traitement et allocation pour automobile	0,1	0,1
(L)	Versements de la Sécurité de la vieillesse	26 549,0	28 048,0
(L)	Versements du Supplément de revenu garanti	8 091,0	8 257,0
(L)	Prestation universelle pour la garde d'enfants	2 544,0	2 594,0
(L)	Paiements de subventions canadiennes pour l'épargne-études aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au nom des bénéficiaires des REEE	626,0	587,0
(L)	Versements d'allocations	557,0	560,0
(L)	Subventions canadiennes pour études aux étudiants à temps plein et à temps partiel admissibles aux termes de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	511,5	557,2
(L)	Paiements liés aux modalités de financement direct accordés en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	300,9	444,2
(L)	Paiements de Bons d'études canadiens aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au nom des bénéficiaires des REEE	43,0	64,0
(L)	Paiements en vertu du Programme de protection des salariés aux personnes admissibles pour les salaires et les indemnités de vacances, les indemnités de départ et les indemnités de cessation d'emploi qui sont dus par les employeurs en faillite ou mis sous séquestre, de même que les paiements aux syndics et aux séquestres qui fourniront les renseignements nécessaires pour déterminer l'admissibilité	31,2	56,2
(L)	Paiements d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands	40,0	51,0
(L)	Paiements d'intérêts aux institutions de crédit en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	31,9	15,5
(L)	régimes enregistrés d'épargne-invalidité (REEI) au nom des bénéficiaires du REEI afin d'encourager la sécurité financière à long terme des personnes handicapées admissibles	3,3	10,2
(L)	enregistrés d'épargne-invalidité (REEI) au nom des bénéficiaires du REEI afin d'encourager la sécurité financière à long terme des personnes handicapées admissibles	1,9	5,7
(L)	Paiements relatifs aux obligations contractées sous forme de prêts garantis en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	4,5	4,2
(L)	Redressements du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique	0,1	0,1
(L)	Prestations de retraite supplémentaires – Pensions pour les agents des rentes sur l'État	-	-
(L)	Paiements d'intérêts et autres obligations aux institutions de crédit en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	-	-
(L)	Ministre d'État (Aînés) - Allocation pour automobile	-	-
	Total - Budgétaire	41 587,2	44 335,6
	Plus: Dépenses non budgétaires		
	Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	596,0	765,1
	Total du Ministère	42 183,2	45 100,7

Section II Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Analyse des activités de programme par résultat stratégique

2.1 Résultat stratégique ❶



2.1.1 Activité de programme : Compétences et emploi

Priorités

- *Répondre aux besoins en évolution des travailleurs et employeurs canadiens dans un contexte économique également en évolution*
- *Accroître la participation au marché du travail des travailleurs vulnérables et des travailleurs en transition*
- *Élaborer des stratégies de programmes adaptées pour répondre aux demandes de compétences et de main-d'œuvre d'un marché du travail en évolution*
- *Améliorer l'union économique à l'aide d'un marché du travail efficace et intégré*
- *Suivre la mise en œuvre des mesures du Plan d'action économique du Canada*

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

RHDCC aide les travailleurs canadiens à se fier à eux-mêmes et à s'adapter à l'évolution du marché du travail. C'est le cas du régime d'assurance-emploi, qui offre un soutien du revenu temporaire aux chômeurs admissibles et d'autres programmes conçus pour améliorer les résultats des Canadiennes et Canadiens dans le marché du travail. Les travailleurs spécialisés se retrouvent moins souvent au chômage et sur des périodes plus courtes, et RHDCC encourage les travailleurs à améliorer leur adaptabilité et leur capacité de se fier à eux-mêmes et de se chercher activement un emploi en les aidant à suivre une formation, à acquérir des titres de compétence, et à améliorer leur niveau de compétence.

RHDCC déploie des efforts considérables pour aider les employeurs canadiens à répondre à leurs besoins de main-d'œuvre et à demeurer compétitifs. Ses programmes sont conçus pour aider les employeurs à trouver des travailleurs qualifiés (formés au Canada ou à l'étranger) pour répondre à leurs besoins immédiats et à long terme et leur procurer les outils pour investir dans le développement des compétences de leur effectif.

Pour soutenir une offre suffisante de main-d'œuvre et accroître l'inclusivité, le Ministère cherche à améliorer la participation des groupes sous-représentés, comme les jeunes, les personnes handicapées, les Autochtones et les travailleurs âgés, à la population active.

Les programmes de RHDCC visent aussi à améliorer l'efficacité du marché travail et l'équilibre entre l'offre et la demande dans le marché du travail national. Pour ce faire, RHDCC produit une information de qualité et actuelle sur le marché du travail, améliore la mobilité de la main-d'œuvre pour permettre aux travailleurs de déménager des régions où le chômage est élevé aux regions où le taux de chômage est faible, donc de réduire les déséquilibres du marché du travail, et améliore la reconnaissance des titres de compétence de façon à ce que les Canadiens, y compris ceux qui ont été formés à l'étranger, aient l'occasion de décrocher un emploi qui correspond à leurs compétences et à leur formation.

Pour offrir ces programmes, le Ministère s'est créé des relations de coopération avec les représentants des entreprises et des syndicats, les provinces et territoires, les institutions financières canadiennes, les organismes autochtones et d'autres intervenants.

Activité de programme **Compétences et emploi**

Total des ressources humaines (ETP) et des dépenses planifiées (en millions de dollars)

2010–2011		2011–2012		2012–2013	
ETP	**Dépenses planifiées**	**ETP**	**Dépenses planifiées**	**ETP**	**Dépenses planifiées**
2 017	24 794,4	1 855	22 440,7	1 833	21 391,7

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs
Les employeurs et autres intervenants appuient le développement des compétences en milieu de travail qui relève les défis dans les lieux de travail **Source :** Enquête sur la dynamique du travail et du revenu	Pourcentage de la population active d'âge adulte qui prend part à une formation parrainée par l'employeur et à d'autres types de formation officielle propre à l'emploi	Parrainée par l'employeur : 19,6 % (2007) Propre à l'emploi : 23,4 % (2007)[a]
Les travailleurs ont la souplesse et l'aide qui leur permettent de saisir des occasions d'emploi ou d'effectuer des transitions dans le marché du travail **Source :** Données administratives	Pourcentage de demandeurs de prestations régulières qui épuisent toutes leurs semaines de prestations d'AE	28,4 %[b]
La population canadienne, y compris les groupes sous-représentés et les travailleurs vulnérables, a l'occasion d'acquérir des compétences pour décrocher et maintenir un emploi rémunérateur **Source :** Données administratives	Nombre de clients qui travaillent ou qui sont retournés étudier à la suite d'une intervention d'un programme d'emploi en pourcentage du nombre total de clients qui ont terminé leur intervention d'un programme d'emploi (programmes administrés par le gouvernement fédéral seulement)	55 % – 62 %
Les travailleurs canadiens et étrangers ont la mobilité nécessaire pour saisir les possibilités d'emploi **Source :** En voie d'élaboration	Pourcentage de professions réglementées qui exigent que des critères supplémentaires soient satisfaits (titres de reconnaissance des normes professionnelles équivalentes) pour soutenir la mobilité de la main-d'œuvre	Les pourcentages réels seront indiqués dans le Rapport ministériel sur le rendement 2010–2011.

[a] Ces deux statistiques représentent les données les plus récentes de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Une nouvelle source de données, l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation servira au cours des prochaines années.

[b] Derniers résultats dont on dispose (2008–2009)

Points saillants de la planification

Renforcer les mesures de l'AE pour aider les travailleurs canadiens dans un contexte marqué par la hausse continue du taux de chômage.

RHDCC prévoit des activités, notamment mettre en application des modifications au régime d'assurance-emploi pour que les travailleurs autonomes canadiens aient accès aux prestations spéciales; analyser les résultats des projets pilotes antérieurs de l'AE pour examiner les éventuelles modifications à apporter au régime d'AE; transférer (en 2011) la responsabilité relative à l'établissement du taux de cotisation à l'AE à l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada au moyen d'un nouveau mécanisme d'établissement du taux.

Améliorer la participation au marché du travail des travailleurs vulnérables qui se butent à un taux de chômage persistant.

RHDCC lancera la nouvelle Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et la formation (EASEF) des Autochtones pour succéder à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones. RHDCC consultera également ses partenaires pour élaborer d'autres stratégies visant à aider les travailleurs vulnérables, comme les personnes handicapées, les jeunes, les Autochtones et les immigrants récents, à être actifs dans le marché du travail.

Renforcer les partenariats avec les employeurs, les provinces et les territoires pour améliorer le niveau de préparation des Canadiens afin qu'ils puissent répondre au besoin de travailleurs spécialisés dans le marché du travail.

Le Ministère continuera de faire équipe avec les provinces et territoires pour mettre en œuvre le Fonds de transition et de formation stratégique et le milliard de dollars sur deux ans de financement supplémentaire aux Canadiennes et Canadiens admissibles à l'assurance-emploi annoncé dans le Budget de 2009. RHDCC mobilisera activement les provinces, les territoires, les employeurs et les groupes sectoriels, de même que d'autres intervenants clés, dans le cadre de recherches, de conférences et d'ateliers mixtes. Ces activités auront pour but de déterminer des façons de veiller à ce que les Canadiens aient les bonnes compétences pour répondre aux besoins du marché du travail . Pour en savoir davantage sur les Ententes sur le marché du travail et les ententes sur le développement du marché du travail, consultez le site **http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/index.shtml.**

RHDCC mettra sur pied des solutions de formation et de compétences qui répondent aux tendances actuelles du marché du travail et à la situation qui prévaut dans divers secteurs industriels en mettant à profit les investissements provinciaux et territoriaux dans le développement des compétences et en faisant la promotion de collaborations menées par les secteurs d'activité pour améliorer les compétences et la formation, à l'intérieur des secteurs industriels et entre ceux-ci.

À cette fin, RHDCC travaillera avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) pour élaborer et mettre à l'essai d'autres méthodes d'évaluation pour agréer les personnes de métier et les apprentis à l'aide de la norme interprovinciale du Sceau rouge pour améliorer la mobilité de la main-d'œuvre. RHDCC s'associera aux administrations responsables des apprentis pour faire mousser l'utilisation de l'approbation du Sceau rouge. Pour répondre à la demande de gens de métier souples et compétents, le programme du Sceau rouge doit être de plus en plus efficace et adapté à l'industrie. C'est pourquoi le Ministère, le CCDA et les employeurs chercheront à renforcer la gouvernance et l'imputabilité du programme du Sceau rouge. Les mesures de soutien aux apprentis proposées par le gouvernement fédéral, comme la Subvention incitative aux apprentis et la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti, sont associées aux métiers désignés du programme du Sceau rouge pour promouvoir les normes nationales de formation par l'apprentissage et d'agrément des gens de métier.

Travailler avec ses partenaires pour mettre en place le Cadre de reconnaissance des titres de compétence étrangers (RTCE) et améliorer la diffusion d'information sur le marché du travail.

RHDCC appuiera la mise en œuvre du Cadre de RTCE en investissant dans les professions et les secteurs ciblés. Il travaillera aussi avec ses partenaires (p. ex., provinces, territoires et professions réglementées) pour favoriser la pleine mobilité de la main-d'œuvre au Canada conformément à l'Accord sur le commerce intérieur.

Enfin, RHDCC améliorera ses processus de collecte et de diffusion d'information régionale et nationale sur le marché du travail en collaboration avec les provinces, les territoires et les conseils sectoriels.

Renforcer l'administration des subventions et contributions

RHDCC renforcera l'administration des subventions et contributions en rationalisant la gestion des programmes du Ministère, notamment en mettant en

œuvre la nouvelle approche d'évaluation, de gestion et de réduction des risques et l'élaboration d'une stratégie nationale de formation.

2.1.2 Activité de programme : Apprentissage

Priorités

- *Maintenir la prestation des services de base liés aux études postsecondaires*
- *Mettre sur pied de nouvelles initiatives de programmes pour améliorer les programmes et services liés aux études postsecondaires*
- *Passer en revue les actuels instruments de politique et élaborer et faire avancer de nouvelles options politiques pour accroître la sensibilisation aux études postsecondaires et le taux de participation*
- *Examiner et améliorer la prestation de services à la clientèle en matière d'études postsecondaires*

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

La participation à des études postsecondaires est la base qui permet de bâtir une main-d'œuvre compétente, adaptable et inclusive et un marché du travail efficace. RHDCC aide les Canadiennes et les Canadiens à fréquenter le collège, l'université et les écoles de métiers en attribuant des prêts et bourses aux étudiants dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants. Une fois qu'ils ont terminé leurs études postsecondaires, grâce au Programme d'aide au remboursement, il est plus facile pour les emprunteurs de prêts étudiants de gérer leur dette en remboursant ce qu'ils ont les moyens de payer. RHDCC encourage les Canadiennes et les Canadiens à épargner en vue des études postsecondaires (EPS) dans un régime enregistré d'épargne-études (REEE) dans le cadre du Programme canadien pour l'épargne-études. Les étudiants retirent plus tard l'argent de leur REEE pour financer leurs études postsecondaires.

En aidant les Canadiennes et les Canadiens à financer leurs études postsecondaires, RHDCC augmente le nombre de personnes qui présentent une demande dans un programme d'études postsecondaires et leur facilite la tâche pour fréquenter l'école et le programme de leur choix. Il permet aussi aux étudiants de consacrer davantage de temps à leurs études plutôt que de travailler, ce qui les rend plus susceptibles d'obtenir leur diplôme. Ainsi, RHDCC contribue à créer une main-d'œuvre plus compétente et adaptable.

Ces programmes contribuent à la création d'une population active plus compétente et adaptable puisqu'ils aident les Canadiennes et les Canadiens à obtenir les compétences et les acquis dont ils ont besoin pour réussir sur le marché du travail. Les travailleurs ayant les niveaux de compétence et d'acquis les plus élevés ont tendance à être plus productifs, à gagner de meilleurs salaires, à demeurer plus longtemps parmi la population active, et sont plus portés à travailler.

Les employeurs utilisent également les acquis pour évaluer les candidats aux postes à pourvoir. Par conséquent, les personnes ayant un diplôme ou un grade ont souvent plus de souplesse et de choix lorsque vient le temps d'orienter leur carrière. Les diplômés des collèges et des universités ont aussi plus de mobilité dans leur profession et entre diverses professions. Cette mobilité permet un meilleur appariement des emplois et des chercheurs d'emploi, ce qui ne peut qu'améliorer l'efficacité du marché du travail.

Les programmes de RHDCC permettent aux Canadiennes et Canadiens de participer de façon plus équitable à des EPS en offrant des incitatifs et un meilleur accès au financement aux étudiants des groupes sous-représentés, notamment les étudiants des familles monoparentales ou à faible revenu, les étudiants atteints d'un handicap ou les étudiants des régions rurales. Un plus grand nombre de jeunes de ces groupes peuvent donc poursuivre des EPS, si bien que le système d'études postsecondaires du Canada est plus inclusif, outre qu'il aide à faire en sorte que le talent potentiel ne soit pas gaspillé.

L'investissement dans les études postsecondaires est un investissement solide dans l'économie puisqu'il appuie l'innovation future et répond aux pénuries de compétences qui limitent la croissance économique. Il aide également les travailleurs à s'adapter aux variations de la conjoncture du marché du travail puisque les gens qui n'ont jamais poursuivi d'études postsecondaires courent un plus grand risque de se retrouver au chômage ou d'être mis à pied en période de ralentissement économique.

Activité de programme **Apprentissage**

Total des ressources humaines (ETP) et des dépenses planifiées (en millions de dollars)

2010–2011		2011–2012		2012–2013	
ETP	**Dépenses planifiées**	**ETP**	**Dépenses planifiées**	**ETP**	**Dépenses planifiées**
322	2 493,5	322	2 373,7	322	2 305,9

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs
Les Canadiennes et les Canadiens ont les compétences et les acquis pour réussir dans le marché du travail	Pourcentage de Canadiens (25 à 64 ans) qui ont obtenu un certificat, un diplôme ou un grade d'études postsecondaires **Source :** Enquête sur la population active	62 %
	Pourcentage de membres de la population active du Canada ayant des études postsecondaires partielles **Source :** Enquête sur la population active	72 %
Les Canadiennes et les Canadiens, y compris ceux des groupes sous-représentés, participent équitablement à des études postsecondaires	Pourcentage de Canadiens (15 à 64 ans) qui fréquentaient un collège ou une université **Source Enquête sur la population active**	8,3 %
	Pourcentage de Canadiens de familles à faible revenu qui poursuivaient des études postsecondaires (par rapport au pourcentage de Canadiens des familles à faible revenu au Canada) **Source :** Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation	Voir note [3]
	Pourcentage de Canadiens de familles à revenu moyen qui poursuivaient des études postsecondaires (par rapport au pourcentage de Canadiens des familles à revenu moyen au Canada) **Source :** Enquête sur l'acces et le soutien à l'education et à la formation	Voir note [3]
	Pourcentage de personnes handicapées qui poursuivaient des études postsecondaires (par rapport au pourcentage de personnes handicapées au Canada) **Source :** Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation	Les pourcentages réels seront indiqués dans le Rapport ministériel sur le rendement 2010–2011
Les Canadiennes et les Canadiens sont capables de financer leurs études postsecondaires	Pourcentage d'étudiants de niveau postsecondaire à temps plein (dans les provinces et territoires participants) qui ont eu recours à un prêt étudiant du Canada pour financer leur participation à des études postsecondaires **Source :** Données administratives et Bureau de l'actuaire en chef	36,6 %
	Pourcentage d'étudiants de niveau postsecondaire a temps plein (dans les provinces et territoires participants) qui ont eu recours à la bonification d'intérêts pendant les études du PCPE pour financer leur participation à des études postsecondaires **Source :** Données administratives et Bureau de l'actuaire en chef	46,6 %

(À suivre)

Activité de programme	Apprentissage *(Suite et fin)*	
Résultats attendus	**Indicateurs de rendement**	**Objectifs**
	Pourcentage d'étudiants de niveau postsecondaire à temps plein (dans les provinces et territoires participants) qui ont eu recours à la bourse canadienne pour étudiants pour financer leur participation à des études postsecondaires **Source :** Données administratives et Bureau de l'actuaire en chef	23,7 %
	Pourcentage d'étudiants de niveau postsecondaire à temps plein et à temps partiel au Canada qui ont eu recours à un REEE pour financer leur participation à des études postsecondaires **Source :** Données administratives et Enquête sur la population active	12 %
	Montant total retiré des REEE pour payer les études postsecondaires pendant l'année civile 2010 **Source :** Données administratives	1,4 milliard de dollars
	Pourcentage d'enfants de moins de 18 ans (en 2010) qui avaient reçu une Subvention canadienne pour l'épargne-études **Source :** Données administratives	42 %

[a] Ces nouveaux indicateurs devaient être calculés à partir des données sur le revenu extraites de la nouvelle Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation mais, en raison de problèmes liés à certaines données sur le revenu recueillies dans le cadre de l'enquête, RHDCC collabore actuellement avec Statistique Canada pour obtenir les données nécessaires par d'autres moyens et prévoit rendre compte des résultats réels de ces indicateurs dans le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) 2010–2011, si les données sont disponibles.

Points saillants de la planification

Maintenir la prestation de services de base liés aux études postsecondaires.

RHDCC continuera d'octroyer des prêts et des bourses aux étudiants dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants et de verser des sommes dans les REEE dans le cadre du Programme canadien pour l'épargne-études. Le Ministère prévoit lancer une demande de propositions pour l'Initiative de mobilité académique internationale et continuera d'administrer les programmes et services convenus au nom des partenaires provinciaux.

Mettre en œuvre des initiatives de programme pour améliorer les services et programmes liés aux études postsecondaires.

RHDCC terminera la mise en œuvre de deux nouvelles initiatives mises sur pied en août 2009 : le Programme canadien de subventions aux étudiants et le Programme d'aide au remboursement, qui devrait réduire le taux de défaut de paiement chez les emprunteurs ayant contracté un prêt étudiant; le taux de défaut de la cohorte cible de 3 ans [1] est de 17 % pour la cohorte de remboursement de 2007–2008. RHDCC commencera à mettre en œuvre la Vision de la prestation des services pour l'aide financière aux étudiants annoncée dans le Budget de 2008. Dans le cadre de la stratégie de transition pour l'élimination de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire (FCBEM), RHDCC continuera de verser des subventions de transition aux étudiants qui recevaient des bourses de la FCBEM et d'administrer le paiement des dernières bourses d'excellence de la FCBEM, dont il est responsable depuis janvier 2010.

[1] Le pourcentage de prêts étudiants dont le remboursement a débuté en 2007–2008 et qui étaient en souffrance au cours des trois années suivantes (fin de 2010–2011).

Examiner les instruments de politique actuels et élaborer et faire avancer de nouvelles options politiques pour accroître la sensibilisation aux études postsecondaires et le taux de participation.

RHDCC évaluera l'efficacité de l'aide financière auprès des apprenants adultes. En matière de recherche de politiques davantage tournée vers l'avenir, il examinera :

- les facteurs non financiers qui influent sur la participation à des études postsecondaires;
- les tendances de la participation au Programme canadien de prêts aux étudiants et les enjeux liés à la gestion du remboursement des prêts;
- la « capacité financière » des Canadiens;
- les politiques internationales liées aux études postsecondaires.

Enfin, le Ministère commencera la mise en œuvre de son plan d'action en réaction à l'étude des pratiques en cours dans l'industrie des REEE de 2008.

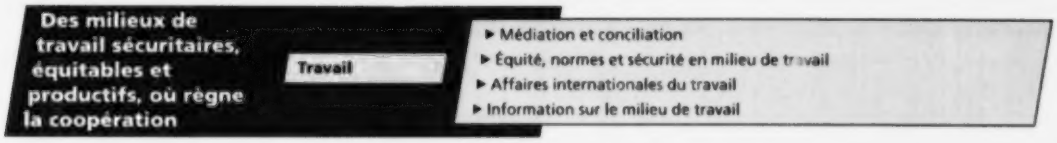
Examiner et améliorer la prestation de services à la clientèle en matière d'études postsecondaires.

La Direction générale de l'apprentissage continuera de suivre le rendement de la prestation de services du PCPE en appliquant les normes de service suivantes :

- 90 % des sommes sont versées aux étudiants et aux établissements d'enseignement dans les deux jours (portion fédérale) et dans les quatre jours (portion provinciale) de la réception de la documentation complète et exacte de prêt étudiant;
- 90 % des versements sont sans erreur lorsqu'on tient compte des cinq raisons données le plus souvent pour expliquer les erreurs de versements;
- 80 % des appels téléphoniques entrants auprès du fournisseur de services font l'objet d'une réponse dans les 20 secondes;
- 75 % des clients sont satisfaits de la qualité globale du service offert par le PCPE.

RHDCC mettra aussi en œuvre de nouveaux processus d'assurance de la qualité relativement aux services à la clientèle liés au PCEE et proposera des programmes de rayonnement pour accroître la sensibilisation et la participation aux programmes du Ministère à l'appui des études postsecondaires.

2.2 Résultat stratégique ❷



2.2.1 Activité de programme : Travail

Priorités

- *Administrer de façon efficace les programmes et services mandatés en accordant une attention particulière aux effets de l'incertitude économique continue sur les employeurs et les travailleurs*
- *Concevoir et mettre en place des stratégies en réponse aux développements intérieurs et internationaux dans le domaine du travail*
- *Mettre en œuvre les décisions découlant de l'examen stratégique du Programme du travail*

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

Cette activité de programme favorise et maintient des relations industrielles stables et un milieu de travail sécuritaire, équitable et productif dans le secteur de compétence fédérale. Elle recueille, diffuse et analyse de l'information sur la main-d'œuvre et les milieux de travail, favorise des relations syndicales-patronales constructives, veille à l'observation des normes de protection du travail et de la sécurité et des normes minimales du travail, et représente le Canada dans les affaires du travail internationales.

Cette activité de programme administre les programmes de réglementation et de résolution des différends dans les milieux de travail assujettis à la compétence fédérale, c'est-à-dire des secteurs stratégiquement importants de l'économie, comme les services bancaires, les télécommunications, la radiodiffusion, le transport aérien, ferroviaire, routier et par pipeline interprovincial, l'expédition, les mines d'uranium, la manipulation des céréales, et les sociétés d'État.

Pour favoriser la coopération et l'équité dans ces secteurs, le Programme du travail offre des services de médiation et de conciliation pour aider les employeurs et les syndicats à régler leurs différends, nomme des arbitres, des évaluateurs et des arbitres en matière de recouvrement du salaire pour résoudre des conflits précis entre employeurs et employés, offre un programme complet et novateur de médiation préventive pour aider les employeurs et les syndicats à bâtir des relations syndicales-patronales efficaces, offre des services de médiation en cas de grief pour aider les syndicats et les cadres à régler eux-mêmes les griefs comme solution à faible coût à l'arbitrage, et favorise la coopération par son Programme de partenariat syndical-patronal.

D'un océan à l'autre, le réseau de bureaux régionaux du Programme fait en sorte que les milieux de travail assujettis à la réglementation fédérale sont sécuritaires et équitables en s'associant aux employeurs et aux employés pour veiller à ce que les lois sur la santé et la sécurité au travail, les normes du travail, et les principes d'équité en matière d'emploi soient respectés. Le Programme régit aussi le Système fédéral d'indemnisation des accidentés du travail, le Programme de protection des salariés, et les services de prévention des incendies dans les immeubles occupés par le gouvernement fédéral et dans les principaux immeubles situés dans les réserves.

Le milieu de travail évolue rapidement, et le Programme du travail aide les Canadiens à s'ajuster et à prospérer en dépit de l'incertitude du marché du travail mondial. Pour ce faire, il mène des recherches sur les nouveaux enjeux, comme l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, outre qu'il suit et fournit une multitude de renseignements sur les relations de travail et les tendances en milieu de travail au Canada, notamment les développements dans les lois fédérales, provinciales et territoriales du travail.

Enfin, pour améliorer les conditions de travail et veiller à la santé et à l'équité en milieu de travail pour l'ensemble des Canadiennes et Canadiens, le Programme travaille en étroite collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les

Activité de programme Travail

Total des ressources humaines (ETP) et des dépenses planifiées (en millions de dollars)

2010–2011		2011–2012		2012–2013	
ETP	**Dépenses planifiées**	**ETP**	**Dépenses planifiées**	**ETP**	**Dépenses planifiées**
726	300,5	724	308,7	724	318,8

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs
Les parties présentes en milieu de travail prennent part à des dialogues constructifs et coopèrent pour relever les défis en milieu de travail	Pourcentage de conflits de négociation collective réglés en vertu de la partie I (Relations industrielles) du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail **Source :** Données administratives	90 %
Les parties en milieu de travail se conforment aux normes sur les milieux de travail, suivent les lignes directrices, et adoptent des pratiques exemplaires	Pourcentage de plaintes pour congédiement injuste réglées par les inspecteurs (partie III – Normes du travail) du *Code canadien du travail* **Source :** Données administratives	75 %
	Pourcentage des sommes recueillies par rapport au montant jugé dû pour les plaintes en vertu de la partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail* (à l'exception des plaintes pour congédiement injuste). **Source :** Données administratives	75 %
Les risques pour la vie, la santé et la propriété sont éliminés ou réduits	Variation en pourcentage, d'une année à l'autre, du taux d'heures perdues en raison de blessures et de décès dans les secteurs de compétence fédérale jugés à risque élevé. **Source :** Données administratives	Baisse de 15 % sur une période de cinq ans 2009–2013)

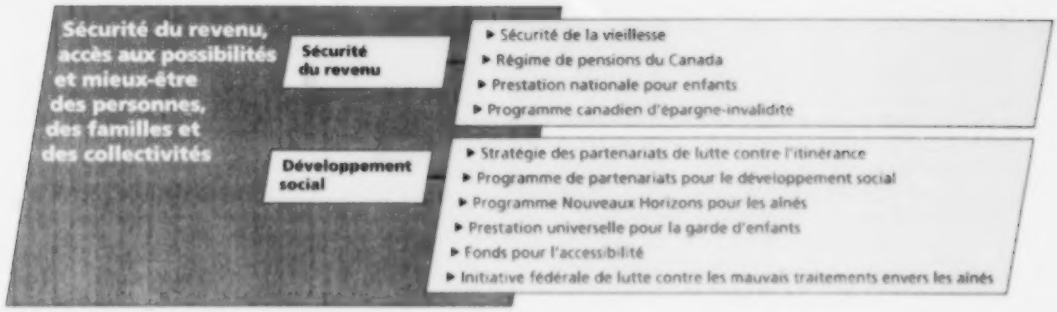
communautés des Premières nations et une multitude de partenaires de l'étranger. Au Canada, cette démarche suppose l'établissement de partenariats et la participation à des projets conjoints. À l'échelle mondiale, le Programme gère la participation du Canada à l'Organisation internationale du Travail et négocie et met en œuvre des accords de coopération dans le domaine du travail et des cadres avec ses partenaires du libre-échange et les nouvelles puissances économiques.

Points saillants de la planification

Programme de protection des salariés

Le Programme de protection des salariés (PPS) est un programme fédéral ciblé d'aide financière aux travailleurs qui perdent leur emploi et à qui leur ancien employeur doit encore de l'argent lorsqu'il déclare faillite ou est mis sous tutelle. Le Programme du travail continue d'administrer et d'évaluer le PPS dans sa formule récemment élargie en produisant des rapports hebdomadaires sur le nombre total de demandeurs (et le nombre par secteur de compétence), ainsi qu'une estimation des prévisions du nombre de demandes et des paiements, en travaillant avec deux comités de supervision du PPS, en appuyant les autres ministères et intervenants, en explorant les possibilités de modifications réglementaires, et en continuant de rendre compte de la mise en œuvre et de l'efficacité continues du Programme.

2.3 Résultat stratégique ❸



2.3.1 Activité de programme : Sécurité du revenu

Priorité

- *Venir en aide aux particuliers et aux familles en appliquant des mesures modernes de sécurité du revenu*

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

La sécurité du revenu est essentielle à la qualité de vie et au mieux-être des Canadiennes et Canadiens. Cette activité de programme offre aux Canadiennes et Canadiens admissibles des pensions de retraite, pensions de survivant, prestations d'invalidité et prestations pour enfants dans le cadre du Programme de la sécurité de la vieillesse, du Régime de pensions du Canada et du Programme canadien pour l'épargne-invalidité.

De plus, cette activité de programme vient en aide aux familles à faible revenu et à leurs enfants grâce à la Prestation nationale pour enfants. En vertu de cette initiative, le gouvernement fédéral travaille en partenariat avec les provinces et les territoires pour offrir le soutien du revenu, de même que des prestations et des services.

Le Ministère veille également, au niveau national, à l'élaboration de lois, à l'orientation politique, à la conception de programmes, aux recherches et aux analyses pour faire en sorte que le Régime de sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada continuent de répondre aux besoins actuels et futurs des Canadiens. Pour ce faire, RHDCC cherche à hausser le niveau de connaissance et le taux de participation aux régimes publics de revenu de retraite admissibles en s'intéressant particulièrement aux segments vulnérables de la population, qui ont souvent du mal à recevoir l'information et l'aide dont ils ont besoin par les méthodes traditionnelles utilisées par l'État.

Enfin, cette activité de programme vise aussi l'administration du Programme canadien pour l'épargne-invalidité, qui aide les parents et d'autres personnes à épargner en vue de la sécurité financière à long terme des personnes lourdement handicapées.

Activité de programme **Sécurité du revenu**

Total des ressources humaines (ETP) et des dépenses planifiées (en millions de dollars)

2010–2011		2011–2012		2012–2013	
ETP	Dépenses planifiées	ETP	Dépenses planifiées	ETP	Dépenses planifiées
336	68 843,1	332	72 544,4	332	76 553,8

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs*
Les personnes âgées au Canada ont un niveau respectable de revenu pour maintenir leur niveau de vie	Incidence[a], ampleur[b] et persistance[c] de faible revenu chez les personnes âgées (à l'aide de la Mesure du panier de consommation) **Source :** Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2007	

	Pourcentage des personnes âgées qui avaient un faible revenu familial	Pourcentage des personnes âgées qui auraient eu un faible revenu sans la SV et le SRG[d]	Écart
Incidence	2,6 %	30,2 %	27,6 %
Ampleur	25,9 %	43,1 %	17,2 %
Persistance	1,9 %	30,6 %	28,7 %

Les Canadiens en âge de travailler admissibles ont une mesure de la sécurité du revenu	Pourcentage des cotisants au RPC qui sont couverts par les prestations d'invalidité du RPC ou qui y sont admissibles **Source :** Données administratives	Hommes : 70 % Femmes : 63 %

Les personnes vivant dans une famille avec enfants ont un niveau acceptable de revenu pour maintenir leur niveau de vie	Incidence, ampleur et persistance de faible revenu chez les personnes vivant dans une famille avec enfants[e] **Source :** Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2007	

	Pourcentage des personnes vivant dans une famille avec enfants qui avaient un faible revenu	Pourcentage des personnes vivant dans une famille avec enfants qui auraient eu un faible revenu sans l'aide du SPNE, du PUGE ou de la PFRG[f]	Écart
Incidence	10,0 %	13,9 %	3,9 %
Ampleur	26,4 %	32,2 %	5,8 %
Persistance	8,1 %	11,3 %	3,2 %

(À suivre)

Activité de programme **Sécurité du revenu** *(Suite et fin)*

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs*		
		Pourcentage des familles avec enfants qui avaient un faible revenu	Pourcentage des familles avec enfants qui auraient eu un faible revenu sans l'aide du SPNE, du PUGE ou de la PFRG[f]	Écart
Les familles canadiennes avec enfants ont un niveau respectable de revenu pour maintenir leur niveau de vie	Incidence, ampleur et persistance de faible revenu dans les familles avec enfants[e]			
	Incidence	10,8 %	14,7 %	3,9 %
	Ampleur	28,2 %	33,4 %	5,2 %
	Persistance	8,6 %	11,9 %	3,3 %

Nota : Au moment de simuler les résultats sans l'aide des programmes particuliers de la sécurité du revenu, nous avons présumé que le comportement des personnes et les montants reçus d'autres programmes gouvernementaux demeuraient constants. Ces hypothèses donnent une estimation des pires cas.

*Chiffres réels.

[a] L'incidence de faible revenu correspond au pourcentage de particuliers au sein d'un groupe qui vivent dans une famille dont le revenu disponible est inférieur à leur seuil de faible revenu.

[b] L'ampleur de faible revenu se définit comme le pourcentage par lequel le revenu des membres des familles à faible revenu est inférieur au seuil qui leur correspond. Par exemple, une famille dont le MPC< seuil est égal à 25000 $ et dont le revenu disponible est de 20000 $ se retrouvait en situation de faible revenu par une marge de 5000 $, qui, divisée par 25000 $, donne 20 %.

[c] On dit qu'une personne est en situation de faible revenu persistant selon la MPC si le revenu disponible annuel total des familles dont elle fait partie pendant la période visée est inférieur au total des seuils de faible revenu de ces familles pour ces mêmes années.

[d] Sécurité de la vieillesse et Supplément de revenu garanti.

[e] Les enfants ont moins de 18 ans. Pour la mesure de la persistance, ils ont moins de 13 ans au début de la période de 5 ans.

[f] Supplément de la prestation nationale pour enfants (SPNE), Plan universel pour la garde d'enfants (PUGE) et Prestation fiscale pour le revenu gagné pour les personnes handicapées (PFRG). Pour la persistance (longitudinale), le scénario « sans soutien » exclut uniquement le SPNE et le PUGE puisque la PFRG n'a été disponible qu'après le début de la période de mesure.

Points saillants de la planification

Élaborer des politiques de programmes fondées sur des données probantes et négocier des accords internationaux et intergouvernementaux pour les programmes législatifs de la sécurité du revenu.

RHDCC mettra en œuvre les modifications législatives découlant de l'examen triennal du Régime de pensions du Canada et examinera ses programmes, politiques et procédures pour veiller à ce que les Canadiennes et les Canadiens reçoivent les prestations législatives auxquelles ils ont droit, notamment :

- les pensions de retraite;
- les pensions de survivant;
- les pensions d'invalidité (SV/SRG et RPC);
- la Subvention et les Obligations canadiennes pour l'épargne-invalidité;
- la Prestation nationale pour enfants.

Le Ministère continuera de conclure des accords internationaux de sécurité sociale avec les autres pays pour améliorer les services offerts aux Canadiennes et Canadiens qui ont cotisé à un régime de retraite dans plus d'un pays.

Examiner et moderniser la conception et la prestation du RPC et de la SV pour répondre aux besoins changeants des Canadiennes et Canadiens et de leur famille

RHDCC examinera le Régime de pensions du Canada et le Programme de la sécurité de la vieillesse. Cet examen a pour but de faire en sorte que la prestation de ces programmes demeurent adaptés aux besoins de la population aujourd'hui et demain, et de répondre aux nouvelles questions démographiques. Par le fait même, il explorera l'intégration des systèmes et le partage d'information avec l'Agence du revenu du Canada et Citoyenneté et Immigration Canada.

2.3.2 Activité de programme : Développement social

Priorité

- *Aider les particuliers, les familles et les communautés à surmonter les obstacles à l'inclusion et au mieux-être sociaux et économiques*

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

RHDCC cherche à accroître la participation des Canadiennes et Canadiens à la société en aidant les citoyens, les communautés, le secteur sans but lucratif et d'autres intervenants à faire avancer leurs solutions aux problèmes économiques et sociaux. Pour ce faire, il investit dans la capacité des organisations qui cherchent à réduire les obstacles et à promouvoir l'accès aux perspectives dont jouissent ces groupes.

L'activité de programme Développement social s'intéresse aux programmes destinés aux enfants, aux familles, aux personnes âgées, aux communautés et aux personnes handicapées. Elle soutient aussi les programmes et réduit l'itinérance chez les particuliers et les familles, et chez les personnes à risque d'itinérance. Elle englobe la Prestation universelle pour la garde d'enfants, la pierre angulaire du Plan universel pour la garde d'enfants du Canada.

Grâce au programme Nouveaux Horizons pour les aînés (PNHA), le Ministère fait en sorte que les personnes âgées puissent bénéficier de leur communauté et y contribuer par une vie active et une participation aux activités sociales. En finançant des organismes sans but lucratif et autres, le PNHA permet aux personnes âgées de faire connaître leurs compétences et leurs expériences aux autres, de réduire l'isolement, d'améliorer les installations communautaires où l'on offre des programmes et activités aux personnes âgées, et de hausser la sensibilisation à la violence faite aux personnes âgées au Canada.

Le Programme de partenariats pour le développement social (PPDS) s'occupe de l'avancement du développement social et de l'inclusion sociale des enfants, des familles, des personnes handicapées et des autres

Activité de programme **Développement social**

Total des ressources humaines (ETP) et des dépenses planifiées (en millions de dollars)

2010–2011		2011–2012		2012–2013	
ETP	**Dépenses planifiées**	**ETP**	**Dépenses planifiées**	**ETP**	**Dépenses planifiées**
719	2862,6	444	2733,7	444	2770,7

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs
Travailler avec nos partenaires pour : • **réduire les obstacles sociaux et économiques auxquels se butent les particuliers, les familles et les communautés** • **promouvoir l'accès aux possibilités pour les particuliers, les familles et les communautés**	Pourcentage de ménages en situation de besoins impérieux de logement **Source :** Statistique Canada	12,7 %
	Nombre de Canadiens prenant part aux programmes de subventions et contributions du Développement social ou qui en bénéficient [a]. **Source :** Données administratives	Les chiffres réels seront indiqués dans le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) 2010–2011
	Distribution des enfants de 0 à 6 ans par type de service de garde principal **Source :** Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes	Les chiffres réels seront indiqués dans le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) 2010–2011

[a] Le programme de subventions et contributions du Développement social comprend : le programme Nouveaux Horizons pour les aînés, le Programme de partenariats pour le développement social, le Fonds d'accessibilité, l'initiative Comprendre la petite enfance, et la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance

populations vulnérables. En investissant dans le secteur sans but lucratif, le PPDS améliore les résultats qu'obtiennent les Canadiens au cours de leur vie.

La Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance cherche à réduire et à empêcher l'itinérance partout au Canada au moyen d'investissements stratégiques dans les communautés, à l'aide d'un processus de planification qui invite les communautés à déterminer elles-mêmes leurs besoins et à élaborer leurs projets afin de trouver des solutions propres à elles pour les sans-abri et les personnes à risque.

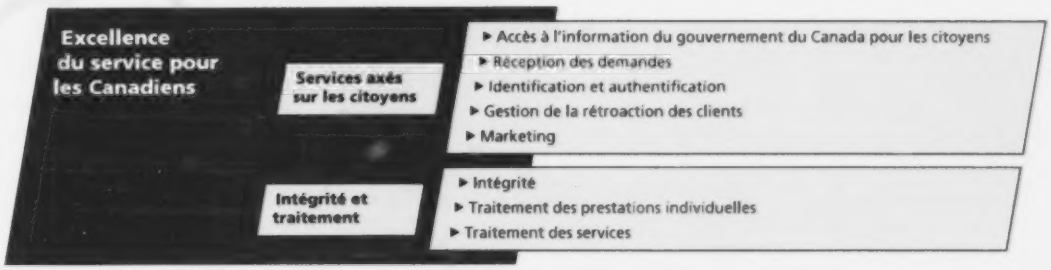
Point saillants de planification

Élaborer, gérer et faire progresser les politiques de programmes, la conception et la prestation, de même que négocier et maintenir des accords intergouvernementaux sur les mesures de développement social, notamment :

- la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance;
- le Programme de partenariats pour le développement social;
- le Fonds d'accessibilité;
- le programme Nouveaux Horizons pour les aînés;
- l'Initiative fédérale de lutte contre les mauvais traitements envers les aînés;
- la Prestation universelle pour la garde d'enfants.

RHDCC mettra en œuvre les engagements du gouvernement du Canada relativement à la Prestation universelle pour la garde d'enfants. Il examinera les politiques et programmes de développement social dans l'optique de la récession et de la reprise économique subséquente pour déterminer quels ajustements permettront à ces programmes de se poursuivre afin qu'on puisse maintenir l'aide, la connaissance, l'information et les perspectives qu'on offre aux Canadiennes et Canadiens afin qu'on puisse mettre sur pied les solutions pour remédier aux problèmes économiques et sociaux qui frappent les particuliers, les familles et les communautés.

2.4 Résultat stratégique ❹



2.4.1 Activité de programme : Service axé sur les citoyens

Priorités

- *Mettre en œuvre les stratégies et plans de prestation de services du Ministère pour remédier au ralentissement économique et favoriser la reprise économique et répondre aux autres nouveaux besoins des citoyens à court et à moyen termes*
- *Administrer les programmes de base du Ministère, les programmes d'autres ministères, et permettre au grand public d'accéder à l'information, aux programmes et aux services du gouvernement du Canada*
- *Mettre en œuvre des approches uniformes, détaillées et abordables, qu'importe la méthode utilisée, de prestation de services qui répondent aux besoins changeants de chaque personne au Canada*

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

Cette activité de programme vise à améliorer et à intégrer la prestation des services gouvernementaux en offrant à la population un service personnalisé à guichet unique et un accès facile aux programmes et services dans l'ensemble des modes de prestation :

- en personne;
- par téléphone;
- par Internet;
- par la poste.

Ces modes de prestation constituent une plate-forme de dialogue et d'établissement de relations soutenues avec la clientèle de partout au Canada que l'on peut utiliser pour faire avancer les priorités du gouvernement.

Guidé par les commentaires que lui transmettent régulièrement les citoyens et employés de première ligne, et en collaboration avec ses partenaires, le Ministère met continuellement au point ses stratégies, approches et offres de services, de sorte que les Canadiens peuvent accéder facilement et avec certitude aux renseignements ou services gouvernementaux dont ils ont besoin.

L'activité de programme Service axé sur les citoyens confirme les efforts de l'État, qui visent à offrir un guichet unique de prestation de services sans heurt pour promouvoir une expérience de service rapide et positive et veiller à la satisfaction de la clientèle.

Activité de programme Service axé sur les citoyens

Total des ressources humaines (ETP) et des dépenses planifiées (en millions de dollars)

2010–2011		2011–2012		2012–2013	
ETP	**Dépenses planifiées**	**ETP**	**Dépenses planifiées**	**ETP**	**Dépenses planifiées**
6790	556,0	6091	520,2	6081	519,2

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs
Les Canadiens ont un accès à guichet unique personnalisé aux programmes et services du gouvernement du Canada	Pourcentage de clients en personne qui se sont fait offrir de l'information en plus d'une réponse à leur demande originale (regroupement de services pour certains groupes de clients) **Source :** Données administratives	Les chiffres réels seront indiqués dans le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) 2010–2011
	Pourcentage de clients satisfaits de la qualité du service reçu dans les différents modes de prestation **Source :** Données administratives	85 %
	Nombre de partenaires fédéraux ayant conclu une entente de prestation de services avec Service Canada **Source :** Données administratives	11

Points saillants de la planification

Répondre à la demande toujours forte de services

La suite du *Plan d'action économique du Canada* et de l'application des mesures de travail partagé et de réponse à la charge de travail de l'AE demeurent une priorité pour le Ministère en 2010–2011. Le volume de demandes d'AE étant situé entre 3,3 et 3,6 millions. Dans le cadre de nos efforts, nous prévoyons administrer le Programme de protection des salariés, l'initiative d'Aide à la transition de carrière, la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti, maintenir notre liaison avec les employeurs et les travailleurs, et élaborer, améliorer et maintenir l'offre de services et leur prestation comme telle aux Canadiennes et Canadiens.

Poursuivre l'amélioration des services

Les efforts continueront de porter sur la prestation des principaux programmes au nom de RHDCC, et les services que nous offrons en partenariat (p. ex., Agent réceptionnaire de demandes de passeport (Passeport Canada)). Dans le cadre de ces ententes de prestation de services, le Ministère élaborera une stratégie de partenariats interministériels. Il démontrera son engagement envers l'excellence du service en renforçant l'intégration de la prestation de services parmi l'ensemble des modes de prestation qui contribueront à améliorer l'expérience de service des citoyens.

Lorsqu'ils ont recours aux services, 41 % des clients de Service Canada utilisent plus d'un mode de prestation. Le Ministère continuera de se concentrer sur les améliorations aux services Web, notamment en travaillant avec le Secrétariat du Conseil du Trésor pour remplacer l'actuel système e-pass et en élaborant un modèle téléphonique et de traitement intégré à l'appui de la prestation de services en modes multiples qui améliorera l'expérience client, optimisera l'accès et la rentabilité, et allégera la charge de travail qui pèse sur les centres de traitement et de services en personne de Service Canada. Le Ministère continuera d'évaluer la satisfaction des clients en menant des sondages et en mettant sur pied d'autres initiatives de collecte d'information, comme les « clients mystères », qui vérifient de façon anonyme la qualité du service dans les centres de Service Canada.

2.4.2 Activité de programme : Intégrité et traitement

Priorité

- *Mettre en œuvre le modèle de prestation de services du Ministère et protéger l'intégrité des programmes et services de prestations et la gestion des renseignements personnels au moyen de processus et de pratiques de gestion des risques plus efficaces*

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

Cette activité de programme place le Ministère en bonne position pour qu'il soit capable de mieux garantir l'exactitude des paiements, la sécurité et la confidentialité des renseignements personnels, et la qualité globale des services offerts par l'initiative Service Canada.

La satisfaction des attentes des Canadiennes et Canadiens, c'est-à-dire que les prestations et services gouvernementaux soient administrés à la bonne personne, au bon montant, pour les motifs visés et au bon moment, est l'une des pierres angulaires des engagements de services du Ministère. L'organisation continue de moderniser la façon dont elle manipule les fonctions de traitement et de prestation de services pour améliorer l'efficacité, l'exactitude et l'intégrité de ses opérations.

Service Canada maintient un programme actif de cadres de gestion, processus et contrôles du risque pour renforcer l'intégrité des programmes du Ministère en assurant la conformité des opérations et du service.

Outre qu'ils hausseront la confiance de la population envers la prestation des services gouvernementaux, ces efforts généreront également des économies pour le gouvernement fédéral (647 millions de dollars en 2008–2009). Ces économies de programmes sont des paiements excédentaires récupérés ou abandonnés de prestations de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada, et du Programme de la sécurité de la vieillesse, qui découlent des stratégies de prévention et d'enquête sur les cas suspects de fraude et d'abus.

Pour maintenir la confiance de la population envers la gestion des renseignements personnels, le Ministère continue d'accorder beaucoup d'importance à la protection de l'information que nous confient les Canadiennes et les Canadiens.

Activité de programme Intégrité et traitement

Total des ressources humaines (ETP) et des dépenses planifiées (en millions de dollars)

2010–2011		2011–2012		2012–2013	
ETP	Dépenses planifiées	ETP	Dépenses planifiées	ETP	Dépenses planifiées
10022	738,3	7953	577,9	7929	576,2

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs
Services et prestations administrés correctement	Pourcentage de services et prestations administrés correctement	
	• exactitude des paiements de l'assurance-emploi	95 %
	• exactitude des paiements du Régime de pensions du Canada	95 %
	• exactitude des paiements de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti	95 %
	Source : Données administratives	
Services et prestations administrés en toute sécurité	• Pourcentage de clients dont l'information a été mise à risque et qui en ont été avisés dans les 10 jours ouvrables.	100 %
	Source : Données administratives	

(À suivre)

Activité de programme : Intégrité et traitement *(Suite et fin)*		
Résultats attendus	**Indicateurs de rendement**	**Objectifs**
Services et avantages administrés rapidement	**Pourcentage de services et prestations administrés rapidement**	
	• Pourcentage des paiements de prestations de l'assurance-emploi ou des avis de non-paiement émis dans les 28 jours suivant le dépôt de la demande	80 % (base mensuelle)
	• Pourcentage des prestations de retraite du Régime de pensions du Canada versées dans le premier mois d'admissibilité	85 %
	• Pourcentage des prestations de base de la Sécurité de la vieillesse payées dans le premier mois d'admissibilité	90 %
	• Pourcentage des paiements de la Subvention incitative aux apprentis émis dans les 28 jours civils	85 %
	• Pourcentage des paiements de la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti émis dans les 28 jours civils	Les chiffres réels seront indiqués dans le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) 2010–2011
	• Pourcentage des paiements initiaux du Programme de protection des salariés émis dans les 42 jours civils	80 %
	• Pourcentage des numéros d'assurance sociale (NAS) émis en une seule visite (dans les cas où les demandes étaient complètes et comprenaient tous les documents d'appui) et des cartes émises dans les cinq jours ouvrables suivant la date de réception de la demande	NAS en une seule visite : 90 % Cartes d'assurance sociale en cinq jours : 90 %
	Source : Données administratives	

Points saillants de la planification

Transformation du service

L'organisation continue de transformer et d'améliorer la façon dont elle traite les fonctions de prestation de services et de traitement.

En modernisant ses opérations par la simplification des processus, la normalisation et la mise à niveau des systèmes opérationnels, le Ministère maintiendra l'excellence du service pour les Canadiens.

Le Ministère continuera d'évoluer vers la réalisation de la vision du principe « un client, une charge de travail, et un processus de traitement des demandes d'AE ». Il y aura d'autres améliorations au traitement de l'assurance-emploi qui permettront à notre réseau national de traitement de répondre aux augmentations de la charge de travail à moyen et à long termes. Pour faciliter le traitement du volume supérieur de demandes d'assurance-emploi, le Ministère utilise à court terme quatre centres temporaires de traitement situés à Terre-Neuve-et-Labrador, dans les Maritimes, au Québec et en Ontario. Ces centres traitent les demandes contentieuses, complexes et qui prennent plus de temps, si bien que le personnel de traitement de premier niveau peut se concentrer sur l'augmentation du volume de demandes simples.

De plus, dans le cadre de l'allégement de la charge de travail créée par le volume croissant en raison du vieillissement démographique, le Ministère élaborera un plan pour combler l'augmentation attendue de la charge de travail liée aux demandes accrues pour le RPC et la SV.

Le Ministère élaborera un plan pour soutenir la mise en œuvre par phases d'une solution d'ensemble pour réduire la manipulation de papier et améliorer la saisie des données.

Pour appuyer la gérance des programmes et services de prestations et la gestion des renseignements personnels, le Ministère adoptera une approche complète d'examens et d'enquêtes sur les risques en cherchant particulièrement à renforcer l'intégrité du

traitement et des paiements de prestations de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse. Les politiques, les pratiques et les contrôles de gestion d'identité, y compris les initiatives comme les ententes de transmission de l'information aux organismes provinciaux de statistiques de l'État civil, soutiendront l'administration efficace continue du numéro d'assurance sociale et du Registre d'assurance sociale.

2.5 Services internes

Aide à l'atteinte des résultats stratégiques

- Gouvernance et soutien de la gestion
- Services de gestion des ressources
- Services de gestion des biens

Priorités

- *Renouveler la gestion financière du portefeuille et faire avancer la gestion d'entreprise dans les investissements, l'aménagement des locaux et les achats*
- *Faire avancer les initiatives modernes de gestion de personnel*
- *Renforcer la viabilité de la capacité, de l'infrastructure et des systèmes habilitants de GI-TI du portefeuille*
- *Renforcer les services de sécurité et d'intégrité internes de RHDCC dans les domaines des valeurs et de l'éthique, de la divulgation interne, de la sécurité ministérielle, de la continuité des opérations, et de la gestion des renseignements personnels*
- *Faire connaître davantage le* Plan d'action économique du Canada *et le rôle de RHDCC dans l'administration de prestations aux Canadiens*

Les Services internes sont des groupes d'activités et de ressources administrées pour répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Les Services internes de RHDCC sont structurés sous l'agent principal des finances, Services de ressources humaines, Services juridiques, Politique stratégique et Recherche, Affaires publiques et Relations avec les intervenants, Services de vérification interne, Intégrité interne et Sécurité, et la Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie. Les Services internes comprennent les activités liées à la gouvernance du Ministère, appuyées par son Secrétariat ministériel, y compris les services aux ministres et à la haute direction, les comités exécutifs et de gouvernance, les affaires parlementaires et du Cabinet, la liaison avec les bureaux des ministres, les nominations du gouverneur en conseil, la correspondance et le respect des obligations du Ministère en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Le renouvellement de la fonction publique se classe également dans les Services internes puisqu'il concerne toute l'organisation. Pour RHDCC, le renouvellement consiste à faire en sorte que nous ayons la capacité de gestionnaires et d'employés, et la bonne infrastructure, pour répondre aux besoins des citoyens que nous servons. Elle consiste aussi à valoriser la contribution de tous et chacun à l'atteinte de nos objectifs. Notre plan d'action sur le renouvellement, dont le slogan est « Maintenant et demain : L'excellence dans tout ce que nous entreprenons », compte trois priorités : créer un milieu de travail sain; renforcer et encourager le leadership; et investir dans le perfectionnement professionnel.

Services internes

Total des ressources humaines (ETP) et des dépenses planifiées (en millions de dollars)

2010–2011		2011–2012		2012–2013	
ETP	Dépenses planifiées	ETP	Dépenses planifiées	ETP	Dépenses planifiées
6525	898,7	6254	761,3	6234	757,2

Points saillants de la planification

Examen des services habilitants

RHDCC prévoit procéder à un examen de ses services habilitants (p. ex., finances, ressources humaines, informatique, et achats) et commencer à mettre en place les recommandations pour améliorer l'alignement, l'efficacité et l'infrastructure des services habilitants.

Élaborer et mettre en place un nouveau système de progiciel de gestion intégré

RHDCC améliorera sa capacité de gérer ses ressources en renouvelant les composantes en matière de ressources humaines et financières du système de progiciel de gestion intégré et en procédant à la réingénierie des processus connexes.

Faire avancer la gestion du personnel

Le Ministère élaborera une politique de RH et un cadre d'imputabilité des RH pour mieux refléter la nouvelle approche de gestion des ressources humaines dans la fonction publique et la nouvelle composante gestion de personnel du Cadre de responsabilisation de gestion.

Programme de mise à jour des biens technologiques et stratégie de TI du Ministère

RHDCC appliquera son nouveau programme de mise à niveau des biens technologiques pour remplacer les biens technologiques vieillissants qui ne répondent plus aux normes de l'industrie. Il continuera d'élaborer et de mettre en place sa stratégie de TI à long terme pour se doter d'un environnement de GI-TI moderne et fiable.

Engagement des intervenants

Le Ministère continuera d'élaborer et de mettre en œuvre la stratégie et le cadre de relations avec les intervenants du Ministère pour mieux coordonner sa relation avec les partenaires externes et autres intervenants.

Web et outils des nouveaux médias

RHDCC renforcera la gestion de ses sites Web en pilotant un projet interne pour explorer la meilleure façon d'utiliser les outils sociaux et les nouveaux médias pour permettre aux Canadiennes et Canadiens, de même qu'aux employés de RHDCC, de mieux interagir et communiquer entre eux.

Section III Renseignements supplémentaires

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Renseignements supplémentaires

3.1 Liste des tableaux de renseignements supplémentaires

On peut consulter ces tableaux supplémentaires en ligne à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2010-2011/info/info-fr.asp

Tableau 1 Détails sur les programmes de paiements de transfert

Compétences et emploi

1. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
2. Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
3. Fond d'investissement stratégique pour les compétences et la formation Autochtones
4. Stratégie emploi jeunesse
5. Initiative ciblée pour les travailleurs âgés
6. Fonds d'habilitation pour les communautés minoritaires de langue officielle
7. Ententes relatives au marché du travail visant les personnes handicapées
8. Fonds d'intégration pour les personnes handicapées
9. Ententes sur le marché du travail
10. Programme des conseils sectoriels
11. Subvention incitative aux apprentis
12. Alphabétisation et compétences essentielles
13. Initiative en matière de compétences en milieu de travail
14. Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers
15. Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti
16. Fonds de transitions et de formation stratégique
17. Subventions du YMCA et du YWCA pour la création de stages pour les jeunes

Apprentissage

18. Programme canadien de prêts aux étudiants – Autres obligations
19. Programme canadien de prêts aux étudiants – Paiements d'intérêts et autres obligations
20. Programme canadien de prêts aux étudiants – Financement direct
21. Programme canadien de subventions aux étudiants
22. Programme canadien pour l'épargne-études

Travail

23. Programme de protection des salariés

Sécurité du revenu

24. Sécurité de la vieillesse
25. Supplément de revenu garanti
26. Paiements d'allocation
27. Programme canadien d'épargne-invalidité

Développement social

28. Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance
29. Programme de partenariats pour le développement social
30. Programme Nouveaux Horizons pour les aînés
31. Prestation universelle pour la garde d'enfants
32. Fonds d'accessibilité

Tableau 2 Achat vert

Tableau 3 Initiatives horizontales

Au cours de l'exercice 2010–2011, Ressources humaines et Développement des compétences Canada participera aux initiatives horizontales ci-après.

Compétences et emploi

1. Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
2. Stratégie emploi jeunesse
3. Programme des travailleurs étrangers temporaires

Apprentissage

4. Programme canadien de prêts aux étudiants

Sécurité du revenu

5. Prestation nationale pour enfants

Développement social

6. Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance
7. Développement de la petite enfance et Apprentissage et garde des jeunes enfants
8. Initiative fédérale de lutte contre les mauvais traitements envers les aînés
9. Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants

Tableau 4 Évaluations à venir

Tableau 5 Vérifications internes à venir

Tableau 6 Prêts, investissements et avances (non budgétaires)

Tableau 7 Contribution à la Feuille de route pour la dualité linguistique du gouvernement du Canada*

3.2 Comptes à fins déterminées

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de revenus et de dépenses. Ils présentent les opérations de certains comptes pour lesquels, en raison des lois habilitantes, les revenus doivent être affectés à une fin particulière, et les paiements et dépenses connexes, imputés à ces revenus. Les opérations propres à ces comptes doivent être comptabilisées séparément.

RHDCC est responsable de la surveillance de cinq de ces comptes :

- le Compte d'assurance-emploi;
- le Compte du Régime de pensions du Canada;
- le Compte des rentes sur l'État;
- le Fonds d'assurance de la fonction publique;
- le Fonds des bourses d'excellence de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire.

Le Compte d'assurance-emploi **est un compte consolidé à fins déterminées** qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Les comptes consolidés à fins déterminées sont utilisés surtout lorsque les activités sont de nature semblable aux activités du Ministère et que les transactions ne constituent pas des obligations envers un tiers mais, essentiellement, représentent des dépenses et revenus du gouvernement.

Compte d'assurance-emploi

Le Compte d'assurance-emploi a été établi dans les Comptes du Canada en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* en vue d'enregistrer toutes les sommes reçues ou déboursées en application de cette loi. La *Loi sur l'assurance-emploi* apporte un soulagement financier à court terme et offre de l'aide aux travailleurs admissibles. Le régime vise tous les travailleurs ayant des relations employeur-salarié.

L'assurance-emploi prévoit ce qui suit :

- des **prestations de revenu**, au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, remplacent temporairement le revenu des prestataires, notamment des pêcheurs indépendants, à la recherche d'un emploi;
- des **prestations d'emploi**, au titre de la partie II de la Loi, peuvent être adaptées en prestations d'emploi et mesures de soutien selon les besoins individuels et les facteurs locaux.

Les employeurs et les salariés assument tous les coûts associés à l'assurance-emploi sous forme de cotisations. Les dépenses liées aux prestations et à l'administration sont imputées au Trésor et ensuite débitées du Compte d'assurance-emploi.

* Ce tableau se trouve à l'adresse suivante : **http://www.hrsdc.gc.ca/fr/publications_resources/dpr/rpp/detailed_information/2010_2011/index.shtml**

Compte d'assurance-emploi Sommaire des cotisations et des dépenses

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2007–2008	Dépenses réelles 2008–2009	Prévisions 2009–2010	Dépenses prévues 2010–2011
Dépenses				
Prestations d'assurance-emploi				
Prestations de revenu	12 197	14 196	19 585	**19 751**
Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 096	2 112	2 624	**2 625**
Prestations d'assurance-emploi totales	14 293	16 308	22 209	**22 376**
Coûts administratifs	1 689	1 801	2 033	**2 004**
Créances douteuses	81	27	38	**42**
Somme partielle	16 063	18 137	24 280	**24 422**
Recettes (excluant les intérêts)				
Recettes tirées des cotisations[a]	16 877	17 217	17 055	**18 167**
Pénalités	58	41	65	**71**
Financement pour les mesures du budget 2009	-	124	1 520	**1 450**
Somme partielle	16 935	17 382	18 640	**19 688**
Variance	872	(755)	(5 640)	**(4 734)**

[a] Les cotisations d'assurance-emploi figurant dans les états financiers sommaires du gouvernement du Canada et le budget fédéral excluent la quote-part du gouvernement du Canada à titre d'employeur.

Nota : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Sommaire financier

En raison du gel du taux de cotisation de 2010 au niveau de 2009, soit 1,73 %, dans le Budget de 2009, des coûts attendus liés aux prestations régulières prolongées destinées aux travailleurs de longue date qui ont été annoncées à l'automne 2009 ainsi que du niveau de chômage attendu plus élevé, les coûts devraient dépasser des revenus de 4,7 milliards de dollars en 2010–2011. Ces chiffres comprennent les 1,5 milliard de dollars attendus sous la forme de financement supplémentaire du coût des mesures d'amélioration des prestations annoncées dans le budget de 2009.

Dans le Budget de 2008, le gouvernement a annoncé qu'il allait améliorer la gestion et la gouvernance du Compte d'assurance-emploi en créant une société d'État indépendante : l'Office de financement du régime d'assurance-emploi du Canada. À compter de 2011, l'OFRAEC sera tenu de mettre en application un nouveau mécanisme transparent d'établissement du taux de cotisation qui tiendra compte des surplus ou des déficits observés au fil du temps, pour veiller à ce que les revenus et les dépenses s'équilibrent avec le temps. L'OFRAEC aura pour mandat de ne pas chercher à récupérer tout déficit découlant de la hausse des prestations et de l'amélioration des programmes de formation annoncée dans le Budget de 2009 pour faire en sorte que les hausses futures du taux de cotisation soient assez graduelles pour favoriser un important revirement de la situation économique. Le tableau ci-après présente un sommaire des cotisations et des dépenses d'assurance-emploi à partir des résultats financiers de 2007–2008 à 2010–2011.

Versement des prestations

En 2010–2011, les prestations versées devraient être de 22,4 milliards de dollars, soit 19,8 milliards de dollars sous la forme de prestations de revenu et 2,6 milliards de dollars sous la forme de prestations d'emploi et de mesures de soutien.

Prestations de revenu

Les prestations de revenu de l'assurance-emploi incluent les prestations régulières, spéciales, pour travail partagé et de pêcheurs. Dans le budget de 2009, elles ont été élargies aux travailleurs de longue date dans le cadre de l'initiative d'Aide à la transition de carrière, fournissant plus de temps et une aide

financière pour permettre aux travailleurs de longue date d'acquérir les nouvelles compétences nécessaires pour s'adapter à l'évolution de l'économie.

Prestations régulières

Dans le Budget de 2009, le gouvernement a augmenté de cinq semaines les droits des prestations régulières, jusqu'à un maximum de 50 semaines, pour les demandes dont la période de prestations n'est pas terminée avant le 1er mars 2009 et ne commence pas après le 11 septembre 2010. Le coût estimatif de cette mesure en 2010–2011 est de 0,8 milliard de dollars.

À l'automne 2009, le gouvernement a annoncé qu'il prolongeait les prestations régulières de 5 à 20 semaines pour les travailleurs de longue date dont les demandes ont débuté entre le 4 janvier 2009 et le 11 septembre 2010, jusqu'à concurrence de 70 semaines. Le coût estimatif de cette mesure en 2010–2011 est de 0,6 milliard de dollars.

Prestations spéciales

Au 31 janvier 2010, les travailleurs autonomes peuvent volontairement conclure un accord avec la Commission de l'assurance-emploi du Canada afin de cotiser des primes d'AE au taux des salariés et d'avoir droit à des prestations spéciales (à l'exclusion des prestations parentales et de maternité au Québec, puisqu'elles font partie du Régime québécois d'assurance parentale depuis janvier 2006).

Travail partagé

Dans le Budget de 2009, le gouvernement a prolongé les programmes de travail partagé de 14 semaines, jusqu'à concurrence de 52 semaines, pour les demandes reçues entre le 1er février 2009 et le 30 avril 2010. Outre l'accès accru à des ententes de travail partagé grâce à l'assouplissement des critères d'admissibilité et à la rationalisation des processus par les employeurs, le coût estimatif de cette mesure est de 0,1 million de dollars en 2010–2011.

Prestations de revenu d'assurance-emploi **Dépenses**

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2007–2008	Dépenses réelles 2008–2009	Prévisions 2009–2010	Dépenses prévues 2010–2011
Prestations de revenu				
Régulières	8 381	10 102	15 171	**15 330**
Maladie	928	1 000	1 033	**1 068**
Maternité	836	883	917	**949**
Parentales	1 914	2 057	2 147	**2 221**
Compassion	9	10	10	**10**
Pêcheurs	265	264	264	**269**
Travail partagé	15	55	300	**180**
Remboursement de prestations	(150)	(175)	(257)	**(276)**
Total des prestations de revenu	12 197	14 196	19 585	**19 751**

Nota : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Régime de pensions du Canada

Le Régime de pensions du Canada est un compte à fins déterminées **qui ne fait pas partie des états financiers consolidés** du gouvernement du Canada. Il relève à la fois de ce gouvernement et des provinces participantes. L'autorisation de dépenser du gouvernement en tant qu'administrateur du régime se limite au solde de ce dernier.

Le Régime de pensions du Canada est un régime d'assurance sociale participatif fondé sur la rémunération. C'est un programme fédéral-provincial conjoint en vigueur dans tout le Canada, sauf au Québec, qui dispose d'un régime comparable. Le Régime de pensions du Canada offre diverses prestations axées sur les changements qui surviennent dans la vie des gens. En plus des pensions de retraite, le Régime de pensions du Canada offre aussi des pensions de survivant, des prestations pour enfants, des pensions d'invalidité, des prestations pour enfants handicapés d'un cotisant, de même qu'une prestation de décès ponctuelle qui ne peut dépasser 2 500 $.

Comme il s'agit d'un régime contributif, les cotisants sont les salariés et les travailleurs autonomes de 18 à 70 ans ayant un revenu d'au moins 3 500 $ au cours d'une année civile. Les prestations sont calculées d'après le montant et la durée des cotisations au Régime de pensions de Canada. Elles ne sont pas payées automatiquement. Il faut les demander et faire la preuve de son admissibilité.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les comptes à fins déterminées en ligne à l'adresse suivante : http://www.hrsdc.gc.ca/fr/publications_resources/dpr/rpp/detailed_information/2010_2011/index.shtml

Régime de pensions du Canada (RPC) — Sommaire

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2007–2008	Dépenses réelles 2008–2009	Prévisions 2009–2010	Dépenses prévues 2010–2011
Revenus				
Cotisations[a]	35 346	36 506	34 287	35 773
Revenu de placement				
Régime de pensions du Canada [b]	11	6	1	1
Office d'investissement du RPC [c]	(268)	(23 576)	-	-
Total du revenu de placement	(257)	(23 570)	1	1
Total des revenus	**35 089**	**12 936**	**34 288**	**35 774**
Dépenses				
Paiements de prestations [d]	27 537	29 005	30 502	31 925
Frais d'administration	599	694	742	741
Total des dépenses	**28 136**	**29 699**	**31 244**	**32 666**
Augmentation	6 953	(16 763)	3 043	3 108
Solde de fin d'année [e]	**126 784**	**110 021**	**113 064**	**116 173**

[a] Source des prévisions des cotisations de 2009 à 2013 : 24e rapport actuariel du Bureau du surintendant des institutions financières Canada (tableau 15).

[b] Le revenu de placement du Régime de pensions du Canada comprend seulement les revenus d'intérêts du solde quotidien de fonctionnement.

[c] Les montants réels liés à l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada sont basés sur les états financiers vérifiés de l'Office. Celui-ci investit principalement dans les actions. Les revenus des placements sont déterminés principalement par les intérêts obligataires et les changements dans la valeur marchande des placements en actions. Il est difficile de prévoir la valeur marchande future de ces revenus. Donc, les revenus des placements ne sont pas présentés pour les années 2009–2010 et suivantes.

[d] Source des prévisions des paiements de prestations de 2009 à 2013 : rapport actuariel mensuel (décembre 2009) du Bureau du surintendant des institutions financières Canada.

[e] En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Fonds d'assurance de la fonction publique

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte qui a été établi par la *Loi sur l'assurance du service civil*, afin de permettre au ministre des Finances de verser aux fonctionnaires permanents certaines prestations de décès établies en vertu de contrats. Aucun nouveau contrat n'a été émis depuis l'entrée en vigueur, en 1954, du Régime de prestations supplémentaires de décès pour la fonction publique et les Forces canadiennes dans le cadre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*. À compter d'avril 1997, le ministère du Développement des ressources humaines a assumé la responsabilité de l'administration et de l'évaluation actuarielle de la *Loi sur l'assurance du service civil*.

Le nombre de contrats d'assurance en vigueur au 31 mars 2009 totalisait 1 149 et l'âge moyen des souscripteurs était de 89,1 ans. Les rentrées et autres crédits se composent des primes et d'une somme (imputée aux dépenses) qui a été transférée du Trésor afin de permettre d'équilibrer l'actif et le passif actuariel du programme. Les paiements et autres débits se composent de prestations de décès, de rentes en règlement versées aux prestataires et d'un remboursement de primes.

Conformément aux dispositions du paragraphe 16(3) du *Règlement concernant l'assurance du service civil*, tout déficit sera crédité au compte du Trésor.

Fonds d'assurance de la fonction publique — **État des résultats et solde**

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2007–2008	Dépenses réelles 2008–2009	Prévisions 2009–2010	Dépenses prévues 2010–2011
Solde d'ouverture	**6,0**	**5,9**	**5,6**	**5,4**
Revenus et autres crédits	0,1	0,0	0,1	0,1
Versements et autres charges	0,2	0,3	0,3	0,3
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,1	0,3	0,2	0,2
Solde de fermeture	**5,9**	**5,6**	**5,4**	**5,2**

Compte des rentes sur l'État

Ce compte a été constitué par la *Loi relative aux rentes sur l'État*, et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*. Cette dernière a mis fin à la vente de rentes sur l'État en 1975. Le compte est évalué sur une base actuarielle à chaque exercice, et le déficit ou l'excédent est imputé ou crédité au Trésor.

L'objectif de la *Loi relative aux rentes sur l'État* était d'encourager les Canadiens à pourvoir à leurs besoins futurs par l'achat de rentes sur l'État. La *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* avait pour buts d'augmenter le taux de rendement des contrats de rente sur l'État et d'augmenter la flexibilité de leurs modalités.

Les rentrées et autres crédits comprennent les primes reçues, les fonds réclamés au Trésor pour les rentiers précédemment introuvables, l'intérêt gagné et tout virement requis afin de combler le déficit actuariel. Les paiements et autres débits représentent le paiement de rentes acquises, la valeur de rachat des prestations de décès, les remboursements et retraits de primes, les excédents actuariels et les postes non réclamés virés aux recettes non fiscales. Les montants reliés aux rentes non réclamées, concernant les rentiers introuvables, sont virés aux recettes non fiscales.

Au 31 mars 2009, il restait 1 356 rentes différées en vigueur dont le dernier remboursement débutera vers l'an 2030.

Compte des rentes sur l'État — **État des résultats et provisions mathématiques**

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2007–2008	Dépenses réelles 2008–2009	Prévisions 2009–2010	Dépenses prévues 2010–2011
Provisions mathématiques - Solde au début de l'exercice	**319,4**	**292,9**	**267,2**	**244,4**
Revenus	21,1	19,4	18,7	17,1
Versements et autres charges	45,0	42,0	39,1	36,5
Excédent des versements et autres charges sur les revenus de l'exercice	23,9	22,6	20,4	19,4
Surplus actuariel	2,6	3,1	2,4	2,5
Provisions mathématiques - Solde à la fin de l'exercice	**292,9**	**267,2**	**244,4**	**222,5**

Fonds des bourses d'excellence de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire

Conformément à la *Loi d'exécution du budget 2008*, la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire se termine après son mandat de dix ans. Ce compte à fins déterminées a été créé au moyen d'une entente entre la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) pour que le Ministère administre les paiements restants des bourses d'excellence aux étudiants admissibles à la dissolution de la Fondation. Le transfert des fonds comprend aussi les coûts d'administration du programme au nom de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire.

RHDCC administrera les remboursements qui restent des bourses d'excellence du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2013. Par la suite, RHDCC transférera les fonds qui restent dans le compte du Trésor.

Fonds des prix d'excellence de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire — État des résultats d'exploitation et solde

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2007–2008	2008–2009	2009–2010	2010–2011
Solde d'ouverture	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**14,4**
Rentrées et autres crédits	0,0	0,0	14,8	0,0
Versements et autres charges	0,0	0,0	0,4	7,7
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,0	0,0	(14,4)	7,7
Solde de fermeture	**0,0**	**0,0**	**14,4**	**6,7**

3.3 Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*

La Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* oblige le gouvernement fédéral à travailler de concert avec les provinces et les territoires à la mise en place de prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ou de programmes et services semblables qui puissent aider les chômeurs canadiens à réintégrer le marché du travail. Comme les provinces et les territoires sont les mieux placés pour déterminer quelle est la combinaison de programmes d'emploi qui leur permettra de répondre aux besoins des marchés du travail locaux et régionaux, les PEMS sont administrées au moyen d'ententes de transfert sur le développement du marché du travail (EDMT) entre le Canada et les provinces et les territoires.

Les PEMD comprennent cinq programmes de prestations d'emploi – les Subventions salariales ciblées, l'Aide au développement indépendant, les Partenariats pour la création d'emplois, le Développement des compétences et les Suppléments de rémunération ciblés – et trois mesures de soutien – les Services d'emploi, les Partenariats du marché du travail et la Recherche et l'innovation.

Pour en savoir plus sur la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, consultez : **http://www.servicecanada.gc.ca**.

Sommaire financier

Pour 2010–2011, les dépenses autorisées aux termes de la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'élevaient à 2,672 milliards de dollars, soit 0,6 % du total estimatif de la rémunération assurable de 460,572 milliards de dollars, ce qui représente un niveau de dépenses inférieur au plafond de 0,8 % imposé par la loi, que l'on estimait à 3,685 milliards de dollars en 2009–2010.

Une partie des économies de prestations de revenu de la Partie I résultant de la réforme d'assurance-emploi est comprise dans ces fonds et servira à offrir des possibilités d'emploi aux Canadiens et aux Canadiennes, ainsi qu'à les aider à retourner au travail plus rapidement. La somme réinvestie a plafonné à 800 millions de dollars en 2000–2001.

Plan de l'assurance-emploi de 2010–2011

(en millions de dollars)	Base[a]	Réinvestissement[a]	Stimulation[a b]	Total du Plan[a]
Terre-Neuve-et-Labrador	60,0	73,1	14,7	147,7
Nouvelle-Écosse	50,6	30,3	16,8	97,8
Nouveau-Brunswick	50,0	42,1	14,5	106,7
Île-du-Prince-Édouard	17,3	10,0	3,7	31,0
Québec	348,1	248,1	130,6	726,8
Ontario	360,7	184,1	210,7	755,5
Manitoba	35,1	10,2	11,6	56,9
Saskatchewan	28,3	9,9	9,3	47,4
Alberta	68,1	35,9	34,2	138,2
Territoires du Nord-Ouest	1,7	1,6	0,4	3,7
Nunavut	1,9	1,0	0,7	3,6
Colombie-Britannique	126,5	151,7	52,4	330,6
Yukon	1,6	2,0	0,4	4,0
	1 150,0	**800,0**	**500,0**	**2 450,0**
Responsabilités pancanadiennes[c]	174,6	0,0	0,0	174,6
Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien	1 324,6	800,0	500,0	2 624,6

[a] En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

[b] Le financement des mesures de stimulation annoncées dans le Budget de 2009 et les allocations sont indiquées sous réserve de modifications en fonction des données de l'Enquête sur la population active du 31 janvier 2010.

[c] Somme désignées pour les priorités pancanadiennes, comme les programmes destinés aux Autochtones et les projets sectoriels et d'innovations.

3.4 Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants

Le rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants présente uniquement les dépenses autorisées en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* et de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*; il ne porte pas sur les activités ministérielles liées à l'application du Programme. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site web à l'adresse suivante : **http://www.hrsdc.gc.ca/fr/publications_resources/dpr/rpp/detailed_information/2010_2011/index.shtml**

Rapport consolidé du programme canadien de prêts aux étudiants — Programmes combinés

(en millions de dollars)	Dépenses réelles[f] 2007–2008	Dépenses réelles[f] 2008–2009	Dépenses prévues 2009–2010	Dépenses planifiées[e] 2010–2011	Dépenses planifiées[e] 2011–2012	Dépenses planifiées[e] 2012–2013
Revenus						
Intérêts gagnés sur les prêts directs	537,1	472,8	379,4	434,6	519,1	567,7
Sommes recouvrées sur les prêts garantis	46,6	38,5	20,0	18,5	14,5	12,6
Sommes recouvrées sur les reprises de prêts	13,5	13,1	10,1	7,7	6,5	5,2
Total des revenus	597,2	524,4	409,5	460,8	540,1	585,5
Dépenses						
Paiements de transfert						
Programmes canadien de bourses aux étudiants	161,5	143,2	512,5	557,2	557,2	567,3
Total des frais de paiements de transfert	161,5	143,2	512,5	557,2	557,2	567,3
Administration des prêts						
Frais de recouvrement[a]	14,4	8,5	1,8	0,0	0,0	0,0
Coûts liés à l'exécution du programme	70,8	76,0	66,8	63,4	60,8	60,0
Prime de risque	1,3	0,7	0,3	0,5	0,3	0,3
Reprise de prêts	3,8	3,8	3,2	3,1	2,5	2,0
Frais d'administration des provinces et territoires et FIS	13,7	14,7	19,6	25,5	25,5	25,3
Total des frais d'administration des prêts	104,0	103,7	91,7	92,5	89,1	87,6
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A)[b]	196,[illegible]	166,9	158,4	168,0	204,0	215,2
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B)[b]	173,[illegible]	160,7	143,0	188,4	240,2	265,4
Bonification d'intérêts pendant les études (classe A)	8,0	4,0	1,1	0,8	0,5	0,4
Programmes d'aide au remboursement	107,5	93,2	89,6	96,3	95,4	96,4
Réclamations payées et prêts pardonnés	17,0	23,2	25,9	21,9	22,1	22,3
Créances irrécouvrables[c]						
Réduction de la dette en cours de remboursement	12,4	53,2	19,6	20,0	19,9	19,8
Créances irrécouvrables	293,5	293,6	328,1	342,4	349,6	354,1
Total du coût de l'aide gouvernementale	808,4	794,8	765,7	837,8	931,7	973,6
Total des dépenses	1 073,9	1 041,7	1 369,9	1 487,5	1 578,0	1 628,6
Résultats d'exploitation nets	476,7	517,3	960,4	1 026,7	1 037,9	1 043,1
Paiements compensatoires aux provinces non participantes et Territoires[d]	113,9	111,0	218,8	244,0	252,6	258,2
Résultats d'exploitation finaux	590,6	628,3	1 179,2	1 270,7	1 290,5	1 301,3

[a] Ces dépenses se rapportent au Programme canadien de prêts aux étudiants mais sont maintenant déclarées par l'Agence du revenu du Canada.

[b] Ces dépenses se rapportent aux prêts canadiens directs d'études mais sont déclarées par le ministère des Finances.

[c] Correspond à l'ajustement de la provision pour créances irrécouvrables et la réduction de la dette en cours de remboursement, conformément à la comptabilité d'exercice. Ces montants excluent les ajustements liés aux nouvelles mesures du Programme d'aide au remboursement. Ils seront inclus dans les rapports ultérieurs, après les consultations avec le Bureau de l'actuaire en chef.

[d] Ces derniers représentent la charge annuelle comptabilisée en vertu de la méthode de comptabilité d'exercice, et non pas le montant réel versé aux provinces ou territoires non participants. En 2008–2009, le montant total des paiements compensatoires aux provinces et territoires non participants étaient de 127,2 millions de dollars.

[e] Les dépenses prévues présentées pour l'année 2009–2010 ainsi que les années suivantes incluent les annonces faites dans le budget 2008.

[f] Les chiffres réels pour 2007–2008 comprennent les intérêts gagnés sur les prêts directs, les frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A), les frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) et les créances irrécouvrables et ont été rajustés après la révision des données financières.

Nota : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

3.5 Mandat législatif

Le 6 février 2006, par décret en conseil en vertu de la *Loi sur les restructurations et les transferts d'attributions dans l'administration publique*, Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada ont fusionné en un seul ministère dirigé par le ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences. Ce décret a également transféré au ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences l'ensemble des pouvoirs, tâches et fonctions du ministre du Développement social en vertu d'une loi du Parlement. Ce même décret prévoyait également que le ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences adopte le titre de « ministre des Ressources humaines et du Développement social ». En vertu du Programme de coordination de l'image de marque, le Conseil du Trésor a par la suite approuvé le nom « Ressources humaines et Développement social Canada » comme appellation à retenir pour refléter la consolidation des deux ministères.

Le titre du ministre et l'appellation des ministères consolidés ont été abandonnés en 2008, et la ministre porte maintenant le titre légal de « ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences », et les ministères fusionnés portent l'appellation « Ressources humaines et Développement des compétences Canada ».

Tant que la nouvelle loi ministérielle combinant la *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* et la *Loi sur le ministère du Développement social* ne sera pas adoptée pour officialiser la création d'un nouveau ministère consolidé, la ministre en titre continuera de s'appuyer sur les dispositions de ces deux lois pour l'exercice de pouvoirs propres à son mandat dans les domaines des ressources humaines et du développement des compétences et du développement social. Ces dispositions demeureront par ailleurs la source du mandat de la ministre du Travail et de la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

La *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* définit les pouvoirs, les attributions et les fonctions du ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, du ministre du Travail et de la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Le ministère des Ressources humaines et Développement des compétences a pour mandat législatif d'améliorer le niveau de vie et la qualité de vie de tous les Canadiens en faisant la promotion d'une main-d'œuvre mobile et hautement spécialisée sur un marché du travail efficient et inclusif. La ministre supervise de façon générale le régime d'assurance-emploi, tandis que l'administration de la *Loi sur l'assurance-emploi* relève de la Commission de l'assurance-emploi du Canada. La *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* prévoit la nomination d'un ministre du Travail responsable du *Code canadien du travail* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ainsi que d'autres lois sur la rémunération, les conditions de travail et l'indemnisation des accidentés du travail. Cette Loi constitutive prévoit que le ministre du Travail utilise les services et les installations du Ministère. Elle établit également le mandat du ministre du Travail, qui est de promouvoir des milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs, où règne la coopération. L'actuelle ministre du Travail est également responsable du Conseil canadien des relations industrielles, du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, et du Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs.

La *Loi sur le ministère du Développement social* définit les pouvoirs, les attributions et les fonctions du ministre du Développement social, aujourd'hui la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, tel qu'indiqué précédemment. Ces pouvoirs, attributions et fonctions ont été transférés par décret en conseil au ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences et ce ministre en assure désormais l'exercice. Le mandat de l'actuelle ministre en matière de développement social consiste à promouvoir le mieux-être social et la sécurité. La ministre est responsable de l'administration du *Régime de pensions du Canada*, de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, du Conseil national du bien-être social, et de la *Loi sur la prestation universelle pour la garde d'enfants*. La ministre gère aussi la *Loi canadienne sur l'épargne-invalidité*.

Un secrétaire d'État (Aînés) a été nommé le 4 janvier 2007 et chargé de veiller à la bonne satisfaction des besoins des personnes âgées.

Service Canada est une initiative qui demeure interne à Ressources humaines et Développement des compétences Canada et qui fonctionne selon le cadre juridique de l'actuelle loi ministérielle (la *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* et la *Loi sur le ministère du Développement social*). Son mandat est de collaborer avec les ministères fédéraux, d'autres paliers de gouvernement et les fournisseurs de services communautaires afin d'offrir des services et des prestations au moyen d'un guichet unique.

La ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences est également désignée ministre responsable des dispositions de la *Loi nationale sur l'habitation* et de la *Loi sur la Société canadienne d'hypothèques et de logement*. Ces deux lois sont administrées par la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

La liste complète des lois et règlements régissant Ressources humaines et Développement des compétences se trouve à l'adresse suivante : **http://www.infosource.gc.ca/inst/csd/fed03-fra.asp**

3.6 Renvois à des sites Web

RHDCC

http://www.infosource.gc.ca/inst/csd/fed03-fra.asp

Travail

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/index.shtml

Service Canada

http://www.servicecanada.gc.ca/fra/azindex/az_principal.shtml